

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO

**O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL**

GISELE DIAS AMARAL

RIO DE JANEIRO  
2017/2º Semestre

**GISELE DIAS AMARAL**

**O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli.

**RIO DE JANEIRO - RJ**

**2017/2º Semestre**

**GISELE DIAS AMARAL**

**O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli.

Data da aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Banca examinadora:

---

Orientador

---

Membro da banca

---

Membro da banca

**RIO DE JANEIRO**  
2017/2º Semestre

## RESUMO

---

O constante avanço tecnológico permite cada vez mais mudanças na forma de organização do trabalho, dinamizando as relações entre empresas e trabalhadores, ocasionando mudanças no processo produtivo, intensificando a exploração da mão de obra, flexibilizando horários de trabalho e possibilitando novos tipos de contratação de trabalhadores. A introdução das novas tecnologias no ambiente de trabalho repercute na vida pessoal do empregado, permitindo sua conexão integral ao trabalho e aumentando o controle das empresas sobre a vida do trabalhador. Neste sentido, o trabalho acaba transcendendo os seus limites temporais e territoriais, adentrando na esfera da vida privada do trabalhador. É nesse contexto que surge a discussão sobre o direito à desconexão, como forma de respeito ao lazer e descanso do empregado, assegurando sua saúde, intimidade e liberdade, de forma a se buscar um maior equilíbrio entre as suas vidas pessoal e profissional.

**PALAVRAS-CHAVE:** direito à desconexão; trabalho; lazer; descanso; vida privada; equilíbrio.

## ABSTRACT

---

The constant development of new technologies is being able to allow a lot of changes in the work organization, making more dynamic the relations between companies and workers, bringing changes in the productive process, intensifying the exploitation of labor, making work schedules more flexible and enabling new types of workers hiring. The introduction of new technologies into the work environment impacts on the employee's personal life, allowing full connection to work, and increasing companies' control of employees' live. In this sense, the work transcends its temporal and territorial boundaries, entering the ambit of workers' private life. All this motivates the discussion about the right to disconnect, as way to provide the respect of employee's right to leisure and rest, preserving their health, privacy and liberty, in order to ensure a better balance between their personal and professional lives.

**KEY-WORDS:** right to disconnect; work life; leisure; rest; personal life; balance.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	6
1. DURAÇÃO DO TRABALHO .....	8
2.1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS .....	8
2.2. DURAÇÃO DO TRABALHO E ASPECTOS LEGAIS .....	11
2.3. A IMPORTÂNCIA DA LIMITAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO EM PROL DA EFETIVAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS .....	17
3. A INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA NA FORMATAÇÃO DO TRABALHO .....	21
3.1. A EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE REALIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO A PARTIR DO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO.....	21
3.2. PANORAMA ATUAL .....	26
3.3. DO TELETRABALHO .....	28
4. O DIREITO À DESCONEXÃO .....	34
4.1. CONCEITO .....	34
4.2. FUNÇÕES ATRELADAS AO DIREITO À DESCONEXÃO.....	38
4.3. DO DANO EXISTENCIAL .....	41
4.4. O DIREITO À DESCONEXÃO NA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA.....	45
4.5. A SOLUÇÃO FRANCESA.....	49
5. CONCLUSÃO.....	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	57

## 1. INTRODUÇÃO

A presente monografia terá como objeto de estudo o direito à desconexão, que surge como tentativa de tutela às problemáticas trazidas às relações de trabalho contemporâneas por meio da utilização dos instrumentos tecnológicos, que permitem a conexão a tempo integral ao ambiente de trabalho, em prejuízo da saúde, lazer e descanso do trabalhador.

Com o avanço e constante desenvolvimento da tecnologia, foi possível propiciar maiores facilidades à realização do trabalho, de forma que novas tecnologias foram capazes de trazer, também, meios para tornar mais dinâmica a interação entre empregados e empregador, além de tornarem mais eficazes as condições de se realizar o trabalho à distância.

Nesta linha, facilitou-se também a forma de controle da jornada de trabalho<sup>1</sup>, proporcionando meios mais eficazes e precisos para que se possa delimitar o tempo de trabalho consubstanciado no período de tempo que o empregado se submete aos poderes do empregador, sujeitando-se ao mesmo, e que se configura como um dos elementos centrais de um contrato de trabalho<sup>2</sup>.

Além disso, as grandes inovações tecnológicas foram as responsáveis por possibilitar um maior controle sobre modo de realização do trabalho e de seu produto, permitindo, com sua evolução, novas formatações de exploração da mão de obra, como é o caso do teletrabalho ou *home-office*, em que a realização do trabalho é dada à distância, normalmente na residência do trabalhador, através dos meios telemáticos, informáticos e de comunicação.

No entanto, ao tempo em que mencionado avanço traz benesses à realização do trabalho, surge um contraponto: o empregado corre cada vez mais o risco de ultrapassar a jornada de oito horas diárias, assegurada constitucionalmente, ainda que fora do ambiente de trabalho, em detrimento de seu descanso, lazer, vida privada e de sua saúde.

---

<sup>1</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003

<sup>2</sup> ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

Neste sentido, é necessário dizer que durante todo o desenvolvimento dos meios de produção e das formas de suas formas de organização, é possível perceber o grande impacto que a utilização da tecnologia vem causando não só à formatação do trabalho, mas também aos direitos trabalhistas, que foram sofrendo sensível flexibilização em prol de uma constante busca por maiores lucros e maior produtividade por parte dos empregadores.

No primeiro capítulo desde trabalho, serão abordadas as questões atinentes à duração do trabalho, tratando da concepção sobre o que é tempo livre e tempo de trabalho, relacionando a limitação da duração do trabalho à efetivação dos direitos fundamentais à saúde, descanso, lazer, intimidade de vida privada. Aqui, serão observados os aspectos constitucionais e legais da duração do trabalho, elucidando quais as razões para a sua limitação, e como isso pode assegurar melhores condições de vida e de trabalho ao trabalhador.

Na sequência, o segundo capítulo tratará da influência dos avanços tecnológicos sobre a formatação do trabalho e as formas de organização de produção industrial, indicando de forma sucinta como a tecnologia foi direcionada a beneficiar os detentores dos meios de produção, em detrimento do bem-estar e da autonomia do trabalhador, prejudicado por extensas e intensas jornadas de trabalho e diminuição de sua liberdade e do seu tempo livre.

Por fim, o terceiro capítulo abordará o direito à desconexão, que, resumidamente, nada mais é do que o direito ao não-trabalho<sup>3</sup>, o direito de se abster das atividades laborativas durante o período de descanso do trabalhador, e que se pretende solução às demandas da sociedade da informação relativas ao excesso de trabalho ocasionado pela utilização de tecnologias que permitem a conexão com o trabalho a todo o tempo, fator que enseja a invasão da intimidade do trabalhador pelo trabalho.

Com isso, pretende-se estudar à desconexão como uma nova forma de se interpretar institutos já existentes no Direito do Trabalho, com vistas a permitir que o trabalhador se desligue do seu ambiente de trabalho, buscando, dessa forma, um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional do empregado, sendo-lhe assegurado o livre exercício dos direitos fundamentais ao descanso e ao lazer durante os seus períodos de tempo livre. Isso porque o trabalho não pode

---

<sup>3</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. São Paulo, 25 de junho de 2003. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>>. Acesso em 15 mai. 2017

ser elemento central da vida do ser humano, e que a limitação à duração do trabalho se constitui como condição necessária à manutenção de uma vida digna.

## 1. DURAÇÃO DO TRABALHO

### 2.1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A delimitação da duração do trabalho como a conhecemos hoje é resultado de muita resistência por parte dos trabalhadores, que durante bastante tempo ficaram submetidos a jornadas bem mais extensas, e com o máximo de intensidade na realização do trabalho, o que foi possibilitado pelo ideal capitalista de se buscar maior obtenção de lucros, de forma a proporcionar um acúmulo de capital cada vez maior.

A partir do final do século XVII, a forma com que as pessoas lidavam com o trabalho começou a mudar. Isso porque foi nesse momento em que o tempo começou a ser entendido como algo a ser consumido, que deveria ser utilizado de forma racional com o objetivo de se atingir a riqueza, de modo que *“quase todo o tempo passou a ser dedicado ao trabalho, até mesmo o tempo do sono e do esporte que passam a ter como finalidade o restabelecimento da eficiência do corpo para a continuidade do trabalho”*<sup>4</sup>.

No contexto da revolução industrial, ocorrida na Inglaterra na metade do século XVIII, as condições para a realização do trabalho eram extremamente desumanas: a duração diária do trabalho poderia chegar a dezoito horas. Foi nesse momento em que a jornada de trabalho alcançou o seu ápice<sup>5</sup>, o que configurou fator que ensejou uma série de movimentos trabalhistas que reivindicavam melhores condições de trabalho.

Foi através do implemento do capitalismo que o trabalho humano foi transformado, nas palavras de Ricardo Antunes, em mercadoria especial<sup>6</sup>, tornando-se meio para a subsistência do

---

<sup>4</sup> Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos - DIEESE. Nota técnica: Redução da Jornada de Trabalho no Brasil. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2006/notatec16ReducaoDaJornada.pdf>>. Acesso em: 23 de setembro de 2017.

<sup>5</sup> ROSSO, Sadi Dal. O Ardil da Flexibilidade: Os Trabalhadores e a Teoria do Valor. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

<sup>6</sup> CATTANI, Antônio David; HOLZMANN, Lorena (organizadores). Dicionário de trabalho e tecnologia. 2. ed. Porto Alegre: Zouk, 2011.



indivíduo, e não mais voltado à confecção de bens e valores necessários à sobrevivência humana, passando a ser enxergada como geradora de valores-troca, cuja intenção era a valorização do capital.

No final dos séculos XIX e XX, o Brasil passou por um processo de industrialização, período que ficou marcado por uma exploração massiva do trabalho, que combinando fatores como a intensidade da realização do trabalho, possibilitada pela utilização de máquinas em alta velocidade, e extensas jornadas de trabalho, que, em muitas das vezes, poderiam alcançar doze horas diárias.

O grande marco para a limitação da jornada de trabalho se deu em 1919, com a Convenção nº 1 da OIT, que determinou o limite da duração diária de trabalho no setor industrial para oito horas, perfazendo quarenta e oito horas semanais. Referida convenção tinha por motivação a necessidade de salvaguardar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores<sup>7</sup>, diante da percepção de que jornadas excessivas são bastante prejudiciais à integridade física e moral dos trabalhadores, também na ideia de que a limitação à duração do trabalho seria forma eficaz de limitar concorrência desleal.

A partir daí, no Brasil, foram vários os movimentos dos trabalhadores que pretendiam a redução da jornada e a diminuição da intensidade do trabalho<sup>8</sup>, que culminaram, em 1932, na fixação da jornada em oito horas diárias, por seis dias na semana, através do Decreto nº 21.365, que também estabeleceu a realização de horas extraordinárias, limitando a duração do trabalho em dez horas diárias ou sessenta horas semanais.

Na mesma linha, a Constituição de 1934 manteve a mesma delimitação da duração do trabalho, com a diferença de que, naquele momento, a delimitação da quantidade de horas extras a serem realizadas ficaria a critério dos empregadores. Na sequência, em 1943, houve a limitação das horas extraordinárias a duas horas diárias, com fixação de seu adicional em 20%, através da instituição da Consolidação das Leis do Trabalho. Foi apenas com a Constituição Federal, em 1988, que foram estabelecidos os limites da duração do tempo de trabalho da forma que conhecemos hoje.

---

<sup>7</sup> LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C.. Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009.

<sup>8</sup> CATTANI; HOLZMANN (organizadores), 2011.

Nesse contexto, há a necessidade de se conceituar tempo de trabalho que, para Sadi Dal Rosso<sup>9</sup>, comportaria três dimensões, a saber: a duração, correspondente a um intervalo de tempo, demarcado seu início e fim pelas medidas convencionais de tempo; a distribuição, que diz respeito aos momentos em que o trabalho efetivamente está sendo realizado, em período de tempo determinado; e intensidade, que traduziria o esforço físico, emocional ou intelectual, despendido pelo empregado quando da execução de determinada tarefa.

Assim, necessário se faz dizer, que o tempo de não trabalho<sup>10</sup> se contrapõe ao conceito de tempo de trabalho, e compreende os períodos em que o indivíduo exerce atividades alheias à jornada, concentrando-se em seu descanso e lazer. É a tempo da vida do indivíduo que corresponde ao seu tempo livre. Traduz-se no período em que o trabalhador vai se dedicar às atividades que lhe tragam satisfação pessoal e prazer, à realização de trocas sociais e ao convívio com a família.

O tempo de não trabalho, desse modo, equivaleria ao tempo em que o empregado faz valer a sua autonomia; é o tempo livre para gozo de sua liberdade e descanso, e sobre ele o empregado deve ter liberdade para dispor. A partir dessa lógica, devemos ter em mente que em atenção às limitações da capacidade física, mental e emocional do trabalhador, o tempo de trabalho deve sofrer restrições em sua duração, a fim de resguardar a integridade do empregado.

Valdete Souto e Almiro de Almeida<sup>11</sup> asseveram que *o tempo de vida não pode ser utilizado para servir ao outro, na condição de objeto*. Dessa forma, é necessário que se assegure ao trabalhador o pleno gozo de seu tempo livre, porque o comprometimento de parte considerável do tempo de vida à execução das atividades laborativas traz uma série de prejuízos ao ser humano, que vê a própria existência sendo atingida.

A partir da ideia de que tanto o tempo de trabalho quanto o tempo de lazer constituem formas de se assegurar a dignidade do indivíduo, haja vista serem formas de expressão da dignidade humana pela sua natureza de direitos fundamentais, é necessário que se ponha em prática o

---

<sup>9</sup> CATTANI, Antônio David; HOLZMANN, Lorena (organizadores). Dicionário de trabalho e tecnologia. 2. ed. Porto Alegre: Zouk, 2011.

<sup>10</sup> CATTANI; HOLZMANN, 2011, p.418.

<sup>11</sup> ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 20.

exercício adequado e responsável do tempo de vida, do tempo que dispomos para o convívio social<sup>12</sup>.

Neste sentido, é imperioso destacar que na sociedade contemporânea, torna-se cada vez mais visível a confusão entre as concepções de tempo de trabalho e o tempo de vida do empregado, visto que a tendência atual das empresas é a exigência de uma maior disponibilidade do trabalhador, ainda que não no horário de trabalho<sup>13</sup>, *o que corrobora com a ideia de que o capital usurpa o tempo que deve pertencer ao crescimento, ao desenvolvimento e à saúde do corpo*<sup>14</sup>.

## 2.2. DURAÇÃO DO TRABALHO E ASPECTOS LEGAIS

A duração do trabalho pode ser compreendida como o lapso temporal em que o empregado se coloca à disposição do empregador, de forma que o primeiro abdica de uma parte do seu tempo de vida para que possa exercer as atividades laborativas impostas pelo segundo, em atenção a um contrato de emprego celebrado entre as partes.

Da relação de subordinação do empregado ao empregador, percebe-se, desde logo, a hipossuficiência do primeiro no contexto de uma relação de emprego, partindo daí a necessidade de limitação do poder patronal, em atenção ao Princípio da Proteção, cujo objetivo é possibilitar melhores condições de trabalho – e de vida –, buscando trazer equilíbrio a esta relação jurídica que já nasce em desarmonia.

Neste sentido, Bruno Klippel assevera a necessidade de intervenção do Estado no Direito do Trabalho<sup>15</sup>, *“uma vez que a subordinação inerente ao vínculo de emprego aliada às expectativas dos empregadores lucrarem casa vez mais, propicia a exploração profunda da força de trabalho”*.

Há profundo descompasso entre as posições que ocupam o detentor dos meios de produção e aquele que efetivamente produz. Portanto, ao tratar da limitação da duração do trabalho, devemos ter em mente que, em prol de se buscar melhores condições para a realização do trabalho, função

---

<sup>12</sup> SARTRE apud ALMEIDA; SEVERO, 2016.

<sup>13</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. A conciliação entre a vida pessoal e a familiar no momento do trabalho 4.0. In Labour & Issues, vol. 3, nº 01, 2017.

<sup>14</sup> ALMEIDA; SEVERO, 2016.

<sup>15</sup> KLIPPEL, Bruno. Jornada de Trabalho e Direitos Fundamentais. 1. ed. São Paulo: LTr, 2016.

inerente ao Direito do Trabalho, que se afigura como forma de resguardar a integridade física e psíquica do trabalhador, restringe-se o poder do empregador sobre a vida do empregado.

Nesse contexto, faz-se necessário dizer que a expressão “duração do trabalho” apresenta-se em sentido lato, podendo ser mensurada segundo diferentes parâmetros, tais como dia, semana, mês ou ano.

À duração diária de trabalho dá-se o nome de jornada, cujo limite de horas é trazido pela Constituição Federal de 1988, em seu Art. 7º, XIII, que estabelece que a duração normal do trabalho não poderá exceder oito horas diárias, ou quarenta e quatro semanais. A Constituição Federal prevê, ainda, a possibilidade do exercício de duas horas extraordinárias diárias, mas estas em caráter excepcional, sendo necessária a incidência de acréscimo de, no mínimo, 50% ao valor do salário-hora normal.

Com a entrada em vigor da Constituição Federal, revogou-se em parte o Art. 58 da CLT, que trazia o limite de quarenta e oito horas à duração semanal do trabalho. O novo limite à duração do trabalho lhe acarretou pequena diminuição, mas que ainda assim é apto a proporcionar uma melhor condição ao empregado na realização da atividade laborativa.

Mas não apenas isso: o limite constitucional à duração do trabalho pode ser traduzido na ideia de uma maior preocupação do Estado com o trabalhador, reconhecendo-o como sujeito de direitos. Todavia, dentro da lógica capitalista na qual estamos inseridos, ao tempo em que se eleva o status do trabalhador, permite-se que se proceda à troca de tempo de vida por dinheiro, ao passo em que é através do trabalho que o indivíduo aufere renda para que possa ter uma vida digna.

Assim, concluem Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida que “*a Constituição de 1988 é o resultado desse conjunto antagônico de força: de um lado a retomada da lógica de proteção aos direitos sociais; de outro, a forte investida neoliberal*” e que, assim, a diminuição da duração semanal do trabalho, apesar de se tratar de pequeno avanço, tem grande importância na construção de um Estado justo, fraterno e solidário<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. O direito à desconexão nas relações sociais de trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

Neste íterim, necessário dizer que, em total desatenção ao limite diário imposto pela Constituição, a reforma trabalhista, introduzida no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei 13.467/2017, confirmando entendimento sumular do TST, acrescentou na Consolidação das Leis do Trabalho o art. 59-A, que permite, em exceção à duração laboral normal, a realização do trabalho no regime de “Escala 12 por 36”, em que o empregado é submetido a uma jornada de doze horas diárias, seguidas por trinta e seis horas de descanso ininterruptos.

No entanto, apesar de amplamente aceito pela jurisprudência trabalhista, referido regime é bastante criticado pela doutrina, eis que tem como escopo a ampliação dos limites diários da duração do trabalho, sem qualquer atenção à saúde do trabalhador que, na maioria das vezes, encontra-se vinculado a outro contrato de trabalho adotando o mesmo regime de duração do trabalho, de forma que segue espécie de revezamento entre um e outro. Assim, o trabalhador acaba por ficar impossibilitado de gozar plenamente do direito ao descanso e ao lazer.

A elaboração de normas que tratam da duração do trabalho tem observado, em especial, a efetivação do direito à saúde do trabalhador, porquanto já comprovado cientificamente que na exposição deste a jornadas de trabalho muito extensas, que ultrapassam a sua capacidade de resistência, “*os sujeitos trabalhadores entram em processo de adoecimento, chegando, em casos extremos, à morte por excesso de trabalho*”<sup>17</sup>.

Por esse ângulo, deve-se ressaltar o caráter profilático<sup>18</sup> atribuído às medidas, fundamentadas na prejudicialidade causada à saúde do empregado pela extensão de atividades laborativas, que têm por objetivo a diminuição da duração do trabalho (sentido amplo), no contexto da medicina do trabalho.

Neste sentido, Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida:

*“A jornada é elemento central no que convencionamos denominar contrato de trabalho, e as regras sobre a sua limitação constituem a condição necessária para que o homem tenha uma vida digna, construindo suas pontes com seus semelhantes e identificando-se como sujeito.” (2016, p. 19)*

---

<sup>17</sup> ROSSO, Sadi Dal. O Ardil da Flexibilidade: Os Trabalhadores e a Teoria do Valor. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 74.

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

Nessa perspectiva, pode-se inferir que os limites constitucionais à duração do trabalho encontram-se no “*patamar civilizatório mínimo*”<sup>19</sup>, explicado por Maurício Godinho Delgado como rol mínimo de direitos a serem garantidos ao empregado e que, em atenção ao Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, não podem sofrer alterações, tampouco ser objeto de negociação coletiva.

A despeito disto, necessário dizer que a reforma trabalhista inseriu no corpo da CLT o Art. 611-B, que em seu parágrafo único nega o caráter de norma de saúde e segurança do trabalho das regras que tratam da duração do trabalho e intervalos, permitindo, assim, que estas sejam objeto de negociação coletiva, que prevalecerá à lei, consoante o art. 611-A, também acrescentado pela reforma, *in verbis*:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:  
I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;  
(...)  
III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;  
(...)”

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:  
(...)  
Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”.

Todavia, deve-se ressaltar que tal previsão merece ser alvo de críticas, na medida em que se encontra totalmente dissonante com o posicionamento da doutrina, “*é que as regras jurídicas reguladoras da jornada laborativa obreira não são mais apenas regras jurídicas de estrito fundo econômico, sendo também, principalmente, regras de saúde pública*”<sup>20</sup>.

Tratadas como normas de medicina e segurança do trabalho, as regras que limitam a duração do trabalho têm caráter imperativo. Nesta perspectiva, afirma Maurício Godinho Delgado que “*(...) todos os princípios e regras associados ou decorrentes de tal imperatividade incidem, soberanamente, nesta seara*” (2012, p. 879).

<sup>19</sup> DELGADO, 2012, p. 211.

<sup>20</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. In Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 2, p. 25-34, abr./jun. 2009.

Para tanto, devemos evidenciar o Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas, a partir do qual aprendemos que as regras trazidas pelo Direito do Trabalho são, em maioria, de ordem pública, não podendo, portanto, ser afastadas pela vontade das partes. Tais normas configuram restrição à autonomia da vontade das partes, tendo obrigatoriedade de observância, com vistas a assegurar direitos e garantias fundamentais na relação de trabalho, tomando como ponto de partida o desequilíbrio inerente a este tipo de relação jurídica.

Considerando o caráter imperativo das regras que tratam da limitação à duração do trabalho, destacado acima, bem como sua natureza de se buscar a efetivação do direito à saúde do empregado, importante dizer que tal regramento sofreu uma grande – e, consequentemente, prejudicial – flexibilização pelo legislador pátrio, a partir do texto da reforma trabalhista.

Isso porque, através da reforma, adentrou no ordenamento jurídico brasileiro o Princípio da Intervenção Mínima na Autonomia da Vontade Coletiva, que permite a prevalência da convenção ou acordo coletivo de trabalho à lei trabalhista, em se tratando de pacto sobre a jornada de trabalho, respeitados os limites constitucionais, e de intervalos intrajornada.

*“Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.*

*(...)*

*§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.” (NR) (Redação parcial do art. 8º da CLT dada pela Lei 13.467/2017).*

A limitação à duração do trabalho pode ser analisada a partir de três fundamentos: 1) biológico – que considera os reflexos de uma jornada extensa à saúde física e mental do trabalhador, haja vista a causação de fadiga e estresse pelo excesso de trabalho<sup>21</sup>; 2) social – que tem como escopo possibilitar a realização de trocas sociais pelo trabalhador, permitindo-lhe maior convívio com a família, colegas e amigos; e 3) econômico – este último ponderando que, submetido a menores jornadas de trabalho, o empregado tem a capacidade de produzir mais, auferindo maiores vantagens econômicas ao detentor dos meios de produção.

---

<sup>21</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Método, 2015.

A legislação trabalhista brasileira adotou como critério informador da composição da jornada o do tempo à disposição, consoante o disposto no art. 4º da CLT, cujo teor nos traz a assertiva de que tempo de trabalho é considerado aquele em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador, independentemente de estar aguardando ordens, ou efetivamente produzindo.

Neste sentido, infere-se que a adoção feita pelo legislador tem justificativa em se evitar possíveis arbitrariedades por parte do empregador, como a concessão de intervalos intrajornadas não previstos em lei<sup>22</sup>, ou mesmo desconsiderar como tempo de trabalho o período em que, ainda que à disposição do empregador, o empregado esteja aguardando ordens.

Destaque-se que o tempo de trabalho não será tão somente aquele em que o trabalhador se coloca à disposição no estabelecimento da empresa, no local de trabalho propriamente dito: basta que o empregado tenha se colocado à disposição do empregador para a realização de alguma atividade laborativa.

O maior exemplo de realização do trabalho fora do estabelecimento empresarial é o teletrabalho, agora regulamentado pelo texto da Reforma Trabalhista, conceituado como sendo aquele trabalho que será realizado fora das dependências do empregador, a partir da utilização de tecnologias de informação ou comunicação. Em que pese a utilização de meios telemáticos para a realização do trabalho, mantém-se a subordinação, elemento central na relação de emprego. No entanto, pela mesma reforma, a esse tipo de regime de trabalho, não se aplicam as regras do controle de jornada, por considerar o teletrabalho incompatível com o controle de jornada, conforme o inciso III que foi incluído no art. 62 da CLT.

*“Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:  
(...)  
III - os empregados em regime de teletrabalho.”*

Também podem ser considerados como limites à duração do trabalho os intervalos trabalhistas destinados ao descanso do empregado, que segundo Godinho Delgado<sup>23</sup>, correspondem a períodos de tempo, remunerados ou não, que podem ocorrer durante ou após a

---

<sup>22</sup> CASSAR, 2015.

<sup>23</sup> DELGADO, 2012, p. 946.



jornada de trabalho, ou mesmo em lapsos temporais concedidos semana (descanso semanal remunerado) ou anualmente (férias), em que há cessação da prestação de serviços pelo empregado e da sua disponibilidade ao empregador, cujo propósito é a recuperação física e mental do trabalhador, ou mesmo a propiciação de tempo familiar ou em sociedade.

Por conseguinte, podemos concluir que o tempo de trabalho, assim considerado aquele em que o empregado se coloca à disposição do empregador, deve obedecer e atender aos limites constitucionais estabelecidos, com vistas a melhor efetivar os direitos fundamentais à saúde, lazer e descanso do trabalhador.

### **2.3. A IMPORTÂNCIA DA LIMITAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO EM PROL DA EFETIVAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS**

Dentre os fundamentos que justificam a limitação da duração do trabalho, merece destaque aquele que toma como escopo a proteção à saúde do trabalhador, direito trazido pela Constituição Federal, no título do Direitos de Garantias Fundamentais, e que se torna extremamente prejudicado diante de jornadas de trabalho extensas e exaustivas.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado<sup>24</sup>:

*“A extensão do tempo de disponibilidade humana em decorrência do contrato laboral implica repercussões no plano da saúde do(a) trabalhador(a), no plano de sua educação e também no contexto de suas relações com a família e correspondentes crianças e adolescentes envolvidos.”*

Importa dizer que o direito à saúde, assim como o direito ao trabalho e ao lazer, elencados no art. 6º da Constituição Federal, integram o rol dos chamados Direitos Sociais que, numa perspectiva evolutivo-histórica, são classificados pela doutrina como direitos fundamentais de segunda geração, cuja preocupação é a busca por uma justiça social, através da efetivação do Princípio da Igualdade.

---

<sup>24</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13496/002\\_delgado.pdf?sequence=5](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/13496/002_delgado.pdf?sequence=5)>. Acesso em 01 de setembro de 2017.

Os direitos sociais traduzem, segundo Alexandre de Moraes, *liberdades positivas*<sup>25</sup>, ao passo em que têm por finalidade uma atuação estatal para garantir ao indivíduo condições mínimas ao exercício de uma vida digna, com *a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social*<sup>26</sup>. Contrapõem-se, portanto, aos direitos fundamentais de primeira geração, considerados como forma de limitação ao poder e atuação estatais, em atenção à autonomia pessoal, esta pautada nas liberdades individuais e na propriedade privada.

Conquanto os direitos sociais tenham como objetivo a busca por melhorias nas condições de vida do indivíduo, a Constituição Federal arrola, em seu art. 7º, direitos cujo exercício é apto à efetivação dessas melhorias. Dentre tais direitos encontram-se a limitação à duração do trabalho (incisos XIII e XIV), o descanso semanal remunerado (inciso XV) e o gozo de férias remuneradas (inciso XVII).

Se o trabalho é um meio necessário à manutenção da dignidade humana, é dever do Estado assegurar ao trabalhador o seu exercício em condições dignas, de forma a se fazer proteger, também, a sua saúde e lazer. Isso porque, do contrário, estaríamos negando a qualidade de sujeito de direitos conferida ao trabalhador pela Constituição Federal de 1988.

Por isso, podemos concluir que os direitos acima elencados configuram verdadeira restrição ao poder patronal, na medida em que limitam o lapso temporal em que o trabalhador ficará submetido ao empregador. Desse ponto, depreende-se a ideia de que a proteção à saúde do trabalhador encontra amparo na efetivação de outros direitos fundamentais, como lazer e descanso.

Reconhecido pelo texto constitucional o papel da limitação à duração do trabalho à efetivação dos direitos sociais do indivíduo, necessário dizer que não é somente a eles que se busca efetivação, mas também àqueles trazidos pelo art. 5º da Constituição Federal, como a liberdade intimidade e vida privada.

Posto que quando da celebração de um contrato de emprego o trabalhador dispõe de parte de seu tempo de vida, é consequência a limitação ao gozo de direitos, eis que, durante aquele período, será o trabalhador afetado pela subordinação, sendo manifesta, então, a necessidade de sua restrição.

---

<sup>25</sup> MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2016, p. 348.

<sup>26</sup> Idem.

É possível identificar, dessa forma, a profunda relação que tem o Direito do Trabalho e a efetivação dos direitos fundamentais trazidos pelo texto da Constituição Federal. Dê-se destaque ao *valor finalístico essencial*<sup>27</sup> do Direito do Trabalho, consistente na *melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem econômica*<sup>28</sup>, atrelado ao Princípio da Proteção, que é princípio basilar deste ramo do Direito.

Neste sentido, afirma Bruno Klippel<sup>29</sup>:

*“O respeito aos direitos humanos nas relações de trabalho, efetivados através da manutenção das relações trabalhistas baseadas no respeito aos direitos fundamentais, mostra-se como cerne do Direito do Trabalho, como a sua essência, sendo que o desenvolvimento do Direito do Trabalho, na caminhada entre o estado liberal e o social, esteve sempre atrelado à preocupação com o direito fundamental à saúde do trabalhador.”*

Demonstra-se necessária, assim, a observância aos direitos fundamentais nas relações de emprego, com vistas a afastar a autonomia da vontade privada nesse tipo de relação jurídica, eis que, conforme demonstrado anteriormente, o empregado é parte hipossuficiente e vulnerável, e que para sua subsistência e de sua família, seria capaz, inclusive, de renunciar a normas que visem proteger sua saúde, lazer, descanso e tantos outros direitos fundamentais que lhe foram garantidos pelo legislador constituinte.

Portanto, atribuir a natureza de normas de higiene, proteção à saúde e segurança do trabalho às normas que tratam da duração do trabalho e intervalos e, além disso, dar-lhes, caráter de indisponibilidade, são formas de se conferir efetividade aos direitos fundamentais do trabalhador posto que, destarte, estaríamos assegurando não somente a sua saúde, como também o lazer, a intimidade e a vida privada e, desse modo, trazendo condições dignas para o exercício do direito ao trabalho, *elemento inafastável da dignidade da pessoa humana*<sup>30</sup>.

As normas que cuidam da limitação da duração do trabalho, assim como aquelas que se preocupam com a instituição de intervalos durante e após a jornada, possuem caráter de normas de saúde pública, porque atinentes à medicina e segurança do trabalho. Buscam a efetivação do

---

<sup>27</sup> DELGADO, 2012, p. 58.

<sup>28</sup> Idem.

<sup>29</sup> KLIPPEL, 2016, p. 22.

<sup>30</sup> ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 13.

direito fundamental à saúde do empregado, em vista da constatação de que a extensão do contato do empregado em determinadas atividades pode ser condição para configuração de potenciais efeitos insalubres ou perigosos para aquela atividade<sup>31</sup>.

Nessa perspectiva, em uma postura de desobediência à limitação da duração do trabalho, ou mesmo diante de uma hipotética e prejudicial falta de regulamentação, haveria uma diminuição sensível da convivência do trabalhador com sua família e em outros círculos, impedindo-o de efetivar as trocas sociais necessárias à sua constituição como sujeito. Segundo Valdete Severo e Almiro Eduardo, *“não há como dissociarmos a ideia de direito ao lazer, à cultura, à educação, do direito à limitação da jornada, num ambiente capitalista em que a maioria absoluta dos cidadãos realiza a atividade laboral”* (2016, p. 32).

O direito fundamental ao descanso, bem como o ao lazer, tem como fundamento a ideia de que o empregado precisa de momentos em que não irá exercer atividades laborativas, já que o corpo humano encontra limites físicos e mentais à realização de esforço. Tais direitos proporcionam não só benefícios aos trabalhadores, que têm diminuição da fadiga, de adoecimentos e de acidentes de trabalho, causados pelo desempenho de jornadas extensas, mas também ao empregador, porque se mantem a produtividade e a qualidade do serviço prestado<sup>32</sup>.

Neste sentido, leciona Calvet<sup>33</sup> que, o lazer na sua dimensão humana pode ser analisado a partir de quatro perspectivas: o direito ao lazer como necessidade biológica, consubstanciado nos momentos em que o trabalhador poderá reestabelecer as suas energias e, dessa forma, evitar doenças profissionais; da perspectiva social, calcado no tempo livre após o trabalho, e que possibilita as interações humanas e o convívio social, possibilitando a realização de atividades recreativas; lazer como necessidade psíquica, quando o trabalhador se dedica afazeres que lhe permitam esquecer a realidade da vida; e do lazer existencial, a partir da ideia de acesso a bens imateriais (informações, cultura) e materiais que lhe proporcionem crescimento individual.

---

<sup>31</sup> DELGADO, 2012, p. 948.

<sup>32</sup> KLIPPEL, 2016, p. 56.

<sup>33</sup> CALVET, Otávio Amaral. **A Eficácia Horizontal Imediata do Direito Social ao Lazer nas Relações Privadas de Trabalho**. 2005. 176 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005.

Diante disso, podemos encarar o trabalho em excesso como uma grande ameaça à efetivação dos direitos à saúde, descanso, lazer e vida privada do empregado. Por esse ponto de vista, resta evidenciada a grande importância da limitação à duração do trabalho em prol do pleno exercício dos direitos fundamentais do trabalhador.

### **3. A INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA NA FORMATAÇÃO DO TRABALHO**

#### **3.1. A EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE REALIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO A PARTIR DO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO**

O constante avanço tecnológico, guiado pelo ideário do sistema capitalista de produção, desencadeou uma série de mudanças estruturais no processo produtivo no mundo, fazendo com que tanto as formas de realização e organização do trabalho, quanto a forma que o trabalho em si é enxergado pela sociedade passassem por modificações significativas.

O trabalho, que no século XVII era realizado através de manufaturas, forma de organização de trabalho em que a *habilidade manual do trabalhador era fator básico do processo de produção*<sup>34</sup>. O trabalhador que detinha todo o conhecimento sobre o processo produtivo, realizando o trabalho a partir dos meios de produção que pertenciam ao empregador, sem que houvesse forma de imposição de forma ou velocidade de execução das tarefas, sendo ele o centro do processo produtivo, de forma a exercer controle sobre o ritmo e o processo da realização do trabalho.

No momento em que o trabalho nas manufaturas começou a ser calcado na cooperação, a partir de uma divisão técnica do trabalho, o tempo dispendido para a produção de determinado bem passou por uma diminuição, ao tempo em que ocorreu aumento na produtividade, a partir da divisão de tarefas entre os trabalhadores, tarefas essas que passaram por um processo de especialização. Tal fato ensejou diminuição na qualificação técnica nos trabalhadores e, também, no valor da força de trabalho<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel; SOUZA, Maria Carolina A. F. de. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, vol. 25, n. 4, out./dez. 1985.

<sup>35</sup> TEIXEIRA; SOUZA, 1985.

Com o advento do capitalismo e a ocorrência da Revolução Industrial no século XVIII, houve o rompimento com o sistema das manufaturas, a partir da introdução de máquinas para auxiliar e agilizar o processo produtivo. Dessa forma, o trabalho manual, pautado na habilidade e agilidade do trabalhador, perde a sua importância, dando espaço a atividades ritmadas, realizadas através das máquinas: a função do trabalhador passa a ser vigiá-las e operá-las, não mais sendo necessárias aptidões especiais que vão diferenciar o trabalhador.

Segundo Marx<sup>36</sup>:

*“foi através da porta da fábrica que o homem pobre, a partir do século XVIII, foi introduzido no mundo burguês, onde a fábrica, com vistas à racionalização, já era pensada a partir das máquinas e não a partir do homem, levando a uma cisão entre a concepção e execução do trabalho, processo esse extremamente alienante para o trabalhador”.*

O primeiro modelo de produção difundido no bojo da Revolução Industrial foi o taylorismo, a partir do qual, rompendo-se com a mentalidade de trabalho calcado nas habilidades pessoais do trabalhador, o maquinário ocupa o centro do processo produtivo, que não mais precisar ser conhecido na sua totalidade por aquele que produz.

Frederick Taylor, a partir do seu entendimento quanto aos princípios científicos de administração, idealizou processo produtivo a partir de uma nova gestão do trabalho. Aplicando uma maior racionalização no ambiente fabril, sua ideia era a de que, com o objetivo de buscar maior produtividade<sup>37</sup>, seria necessário: *a) padronização das atividades que o compõem; b) contenção dos custos operacionais; c) melhor aproveitamento do tempo de execução do trabalho, tornando-o, pois, mensurável e melhor controlável pelo capital.*

Então, a partir de uma gerência científica, ocorreu espécie de reorganização do trabalho. Aqui, através na introdução de padrões hierárquicos no ambiente de produção, haveria um maior controle do processo produtivo. Os trabalhadores passaram a ser meros executores de tarefas, enquanto apenas a administração do trabalho possuía todo o conhecimento sobre o processo de produção.

---

<sup>36</sup>MARX, Karl *apud* CARVALHO, M. e Agenor Manoel de. O impacto da tecnologia no mercado de trabalho e as mudanças no ambiente de produção. Evidência. Axará/MG, vol. 12, p. 153-172, 2010.

<sup>37</sup> TEIXEIRA, SOUZA, 1985.

TEIXEIRA e SOUZA<sup>38</sup> destacam que foi por do estudo dos fundamentos de organização do trabalho que foi possibilitada a transferência do controle do processo produtivo à direção capitalista, que impunha uma maneira rigorosa e predeterminada à execução das tarefas pelo trabalhador. Foi a mecanização do processo produtivo que possibilitou a sujeição do trabalhador ao capital, desvalorizando a força de trabalho, prolongando a jornada e intensificando o trabalho.

No início do século XX, surge o sistema fordista de produção, que vigorou como *paradigma organizacional, econômico e político hegemônico na economia mundial*<sup>39</sup> até a década de 1970 – período marcado pela produção e consumo em massa, bem como pela introdução da linha de montagem no processo produtivo.

Buscando diminuição no tempo dispendido para a produção automobilística e o aumento na produtividade, Henry Ford, mantendo alguns dos princípios tayloristas, estabeleceu uma maior simplificação das tarefas a serem realizadas por cada operário, propiciando individualização das tarefas em maior nível. A realização do trabalho se dava de forma repetitiva e fragmentada, e a remuneração dos operários se dava por tarefa produzida.

Nesse contexto, “a divisão do trabalho, que anteriormente se dava em função das características do homem, passa a ter como base as características das máquinas”<sup>40</sup>, de forma que o tempo para a realização das tarefas era imposto pelos engenhos tecnológicos, na medida em que toda tarefa passível de mecanização a eles foi transferida: o trabalhador não mais possuía controle sobre seu ritmo de trabalho.

Com isso, diante do fato de que os salários eram pagos com medida na produtividade, a intensidade voluntária por parte dos operários quando do desempenho de suas funções foi desestimulada<sup>41</sup>, o que gerou uma grande rotatividade nos postos de trabalho (que era possibilitada justamente pelo fato de as tarefas exigirem pouca qualificação dos operários, por serem simples em demasiado, não exigindo qualificação técnica dos operários e, portanto, podendo ser realizadas por qualquer pessoa).

---

<sup>38</sup> TEIXEIRA, SOUZA, 1985.

<sup>39</sup> CATTANI; HOLZMANN (organizadores), 2011.

<sup>40</sup> TEIXEIRA; SOUZA, 1985.

<sup>41</sup> Idem.

Com vistas a solucionar o problema, Ford estabeleceu o pagamento por dia de trabalho, que funcionava da seguinte forma: o operário que tivesse bom comportamento poderia receber cinco dólares ao dia, valor superior à média no mercado industrial.

No entanto, referido bom comportamento não era apenas o desempenhado dentro do ambiente fabril, de forma que os trabalhadores eram vigiados por um Departamento de Sociologia, que tinham a função de verificar como aqueles operários viviam fora do trabalho. Note-se que, assim, foi possibilitada a transcendência do poder patronal ao âmbito da vida privada daquele trabalhador.

Com a aplicação do seu método de produção, Ford buscou uma diminuição dos custos necessários à fabricação dos produtos combinado com grande aumento da produtividade através da padronização do processo de produção e dos produtos fabricados, conseguindo atingir o seu objetivo. Nas palavras de Linhart<sup>42</sup>, o fordismo ficou caracterizado pelo emprego de uma *“tecnologia baseada em máquinas de propósitos únicos e divisão social e técnica do trabalho baseada na utilização da cadeia de montagem”*.

Todavia, o sistema fordista enfrentou uma grande crise na década de 1970, provocada principalmente pela resistência dos operários ao aumento da produtividade, diante das condições de trabalho em que se encontravam, e pela saturação dos mercados de consumo, voltado à época a diversificação dos produtos, e não mais aos produtos homogêneos fabricados por Ford.

Assim, deixou-se o modelo de produção em massa para dar lugar ao toyotismo, modelo de produção enxuta<sup>43</sup>, implementado primeiramente no Japão, na indústria automobilística, com vistas a superar a crise capitalista vivida ao fim do século XX. Diante da estagnação do mercado de consumo, a solução colocada em pauta é condicionar a produção à demanda consumidora – é o denominado modelo *just-in-time* de produção.

No sistema de produção toyotista, o processo produtivo passou a ser realizado em equipe, de forma que não havia uma demarcação rígida das tarefas a serem realizadas por cada

---

<sup>42</sup> LINHART *apud* CATTANI; HOLZMANN (organizadores), 2011.

<sup>43</sup> CATTANI; HOLZMANN (organizadores), 2011.



trabalhador<sup>44</sup>. Havia a necessidade de que os operários conseguissem atuar em cada uma das tarefas, de modo que a flexibilidade operava como norte para as habilidades dos trabalhadores.

Enquanto no fordismo o controle sobre o processo produtivo recaía nas mãos da administração, no toyotismo a supervisão era realizada pelos próprios operários organizados em grupo, diante da possibilidade do pagamento de bônus pela produtividade. Aqui, buscava-se forma de constância na máxima qualidade dos produtos atrelada ao controle de desperdícios.

No entanto, ao tempo em que o toyotismo consegue alcançar maior produtividade pela adesão dos operários às metas estabelecidas pela empresa<sup>45</sup>, percebe-se que, diante da flexibilidade nas habilidades de cada trabalhador integrante de um grupo – de modo que um trabalhador é capaz de operar diversas máquinas e desempenhar diferentes tarefas –, além de promover diminuição do contingente de trabalhadores, permite que haja uma intensificação da exploração da força de trabalho, de forma que “os tempos de trabalho ‘morto’ desaparecem dos horários de trabalho”<sup>46</sup>.

Por atuar junto ao controle do ritmo de da qualidade na produção, é passada ao trabalhador uma falsa ideia de autonomia, conforme destaca SANTOS<sup>47</sup>:

*O processo de aumento da exploração do trabalho aparece travestido por uma idéia de maior autonomia do trabalhador. Desse modo, o operário se percebe como alguém que está controlando o processo produtivo. Além de aumentar a produtividade do trabalho, a estratégia capitalista objetiva angariar o consentimento passivo do trabalhador frente às inovações na organização do trabalho, o que implica em novas formas de subordinação do trabalho ao capital, principalmente pelo engajamento do trabalho na produção.*

O toyotismo foi marcado pela flexibilização dos contratos de trabalho, pela utilização da terceirização e da subcontratação, que levaram à fragmentação da classe trabalhadora, de modo que lhe foi diminuída a capacidade de organização para reivindicações<sup>48</sup>. Além disso, pode-se inferir que foi período também marcado por uma realização exaustiva do trabalho, pautada também

---

<sup>44</sup> Idem.

<sup>45</sup> CATANNI; HOLZMANN (organizadores), 2011.

<sup>46</sup> ROSSO *apud* SANTOS, Paulo Roberto Félix dos. A intensificação da exploração da força de trabalho com a produção flexível: elementos para o debate. In O Social em Questão, ano XIV, n. 25/26, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: < <http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>>. Acesso em 08 de novembro de 2017.

<sup>47</sup> SANTOS, 2011.

<sup>48</sup> CATANNI; HOLZMANN (organizadores), 2011.

em *horas extras longas, semanas de trabalho sem folga, redução do tempo de lazer*<sup>49</sup>, excesso de trabalho que culminou na morte de muitos trabalhadores.

Conforme se vê, com a evolução das formas de organização da produção industrial, houve sensível diminuição da autonomia de que dispunha o trabalhador, tanto sobre o modo de realização do trabalho, quanto do tempo dispendido à fabricação de algum produto. O trabalhador, que antes era valorizado por suas habilidades manuais, passou a ser enxergado com simples operador de máquinas, que poderia ser descartado a qualquer tempo, devido à simplicidade de execução das tarefas.

Com vistas a uma maior produtividade, os trabalhadores foram submetidos a jornadas de trabalho extenuantes, que perpassavam a sua capacidade física e mental e que, conforme demonstrado anteriormente, chegaram ao seu ápice na Revolução Industrial. O poder exercido pelo empregador sobre os operários chegou a transcender os limites da vida profissional, de modo que restou afetada inclusive a liberdade do trabalhador de dispor sobre o seu próprio tempo.

Em todo esse período de evolução tecnológica, percebe-se uma diminuição cada vez maior dos períodos de descanso e lazer, atrelada a uma constante intensificação na exploração da classe operária, cujas condições de trabalho causaram sérios prejuízos à saúde e qualidade de vida daqueles que produzem.

### **3.2. PANORAMA ATUAL**

Conforme demonstrado anteriormente, os constantes avanços tecnológicos influenciam sobremaneira nas relações de trabalho, uma vez que recaem sobre a forma de organização do processo produtivo. Nesse sentido, é possível dizer que o Direito do Trabalho é um dos ramos do Direito mais suscetíveis à influência das transformações tecnológicas<sup>50</sup>.

A sociedade atual, caracterizada como uma sociedade da informação, está passando por uma revolução tecnológica, a partir da qual, com o notável crescimento que teve a internet e a possibilidade de conexão a tempo integral aos meios eletrônicos, propiciou-se maior dinamização nas relações de trabalho.

---

<sup>49</sup> ALVES, Leonardo M. Toyotismo. Ensaios e Notas, 24 de setembro de 2017. Disponível em: <<https://ensaiosnotas.com/2017/09/24/toyotismo/>>. Acesso em 10 de novembro de 2017.

<sup>50</sup> MOREIRA, 2017.

Apontada como Indústria 4.0, a revolução informática vivida tem se mostrando verdadeiro desafio ao Direito do Trabalho, porque altera toda a forma realização do trabalho, que passa a ser desempenhado a partir de plataformas digitais e de tecnologias que permitem a troca de informações no mundo todo, criando um novo tipo de trabalhador cuja subordinação é marcada por uma falta de limites espaciais e temporais<sup>51</sup>.

A partir disso, extrai-se a ideia de que o trabalho contemporâneo vem assinalado por intensa flexibilização do tempo e do ambiente de trabalho, passando ao trabalhador uma imagem de uma maior liberdade assegurada. Cresce a impessoalidade nas relações de trabalho, agora possibilitadas em níveis globais<sup>52</sup>.

Aduz Teresa Coelho<sup>53</sup> que a flexibilização dos horários de trabalho apresenta grande obstáculo à sua limitação. Isso porque atualmente muitos dos trabalhadores são avaliados a partir dos resultados obtidos, tornando cada vez mais dificultosa a conciliação entre o tempo de trabalho e o da vida pessoal.

Segundo Elaine Rabelo<sup>54</sup>, a crença tida no século passado de que, com o desenvolvimento tecnológico, as pessoas teriam mais momentos de lazer e diminuição nas horas de trabalho, não se concretizou, na medida em que as novas tecnologias possibilitam o exercício de cada vez mais horas trabalhadas fora do ambiente de trabalho, destacando que a tecnologia é primordial em se tratando da invasão pelo trabalho na vida privada do indivíduo.

No entanto, os reflexos das novas tecnologias não se limitam à nova organização de produção, mas há repercussão, também, no contexto das relações empregatícias. Isso porque permite ao trabalhador a sua conexão a tempo integral ao trabalho, através da utilização de e-mails, mensagens ou aplicativos que permitam a comunicação e troca de informações em tempo real, fazendo com que o trabalhador esteja disponível a todo momento, o que possibilita o aumento do controle do empregador sobre a vida do empregado.

---

<sup>51</sup> RAY *apud* MOREIRA, 2017.

<sup>52</sup> ALVES, 2017.

<sup>53</sup> MOREIRA, 2017.

<sup>54</sup> GONGALVEZ, Juliana. Tecnologia, Rapidez e precarização compõem cenário do mercado de trabalho atual. Brasil de Fato, 27 de junho de 2017. Disponível em: < <https://www.brasildefato.com.br/2016/06/27/tecnologia-rapidez-e-precarizacao-compoem-cenario-do-mercado-de-trabalho-atual/>>. Acesso em 16 de novembro de 2017.

Ademais, a utilização dos meios eletrônicos possibilita outras formas de contratação de trabalhadores, como é o caso do trabalho à distância. A exemplo, tem-se o teletrabalho, em que realização do trabalho se dá fora das dependências do empregador, através de aparelhos informáticos e de comunicação. Outro exemplo é o regime de sobreaviso, em que o empregado é submetido ao controle do empregador a partir de meios telemáticos, à distância, e permanecem em plantão, aguardando ser acionado para a execução de algum serviço.

Destaca Souto Maior<sup>55</sup> que, ao mesmo tempo em que os meios tecnológicos possibilitam a informação e atualização do indivíduo sobre o que acontece ao seu redor no mundo externo, sua utilização também é responsável pela submissão do homem à tecnologia, convertendo o prazer da informação em uma obrigação, a fim de que o homem não venha a perder seu lugar no mercado de trabalho.

Ainda que os avanços tecnológicos proporcionem maior facilitação à realização do trabalho e permitam novas padrões de contratação de trabalhadores, é necessária muita cautela na sua utilização, haja vista que tem como decorrência diminuição à autonomia do indivíduo, por meio flexibilização dos horários de trabalho, com consequente anulação entre os conceitos de tempos de trabalho e não trabalho<sup>56</sup>, diferenciação fundamental para identificar os horários de lazer e descanso, e aqueles destinados às atividades laborais.

### **3.3. DO TELETRABALHO**

Como consequência das revoluções tecnológicas vividas, surge o regime do teletrabalho, também conhecido como home-office, modalidade de trabalho à distância que tem como pressuposto a utilização dos meios tecnológicos para a manutenção das relações entre empregado e empregador e para a prestação das atividades laborativas, cuja realização se dará fora das dependências do empregador, conforme já explicitado anteriormente.

Para Godinho Delgado<sup>57</sup>, o teletrabalho é aquele realizado por meio da informática e novos meios de comunicação, podendo se concretizar a partir de diversos locais pela utilização de

---

<sup>55</sup>SOUTO MAIOR, 2003.

<sup>56</sup>ROSSO, 2017.

<sup>57</sup>DELGADO, 2012.

aparelhos eletrônicos. Noutro aspecto, Vólia Bomfim<sup>58</sup> destaca que o teletrabalho “*pode ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, um escritório virtual ou alugado por hora para este fim aos interessados, pois há uma descentralização da empresa*”.

Antes da Reforma ocorrida no ano de 2017, o teletrabalho tinha conceito indefinido<sup>59</sup>, recebendo diferentes sentidos na doutrina brasileira. Para alguns autores, teletrabalho seria aquele exercido apenas com a utilização dos meios informáticos, não abarcando, para tanto, telefones e outros meios de comunicação, podendo inclusive ser realizado parcialmente dentro do estabelecimento empresarial.

Outra corrente defende teletrabalho seria o trabalho remoto, que se consubstanciava na prestação de serviços pela utilização de instrumentos tecnológicos e de informática, preferencialmente no ambiente da casa do trabalhador, destacando-se aqui a presença da subordinação ao tomador de serviços.

O conceito legal de teletrabalho foi trazido para o ordenamento jurídico brasileiro através da reforma trabalhista, que inseriu na CLT o Art. 75-B, com a seguinte redação:

*“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.*

*Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.”*

Anteriormente, referida espécie de trabalho à distância passou a ser cuidada pelo Art. 6º da CLT, após atualização legislativa promovida pela Lei nº 12.551/2011, que equiparava o trabalho à distância ao trabalho desempenhado nos estabelecimentos empresariais, de forma que se mantinham a subordinação e o controle patronal através dos meios telemáticos.

Neste sentido, assevera Godinho Delgado<sup>60</sup> que referida alteração promoveu a incorporação dos conceitos de subordinação objetiva e estrutural, de forma a equipará-las, com o

---

<sup>58</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Método, 2015.

<sup>59</sup> Idem.

<sup>60</sup> DELGADO, 2012.

objetivo ao reconhecimento da existência de relação de emprego em se tratando de trabalho à distância, à subordinação clássica, de modo que aqueles que desempenham o trabalho à distância estejam submetidos a controle por meios telemáticos e informatizados – sendo estes equiparados aos meios pessoais de subordinação.

Note-se, em atenção ao Princípio da Proteção, é possível dizer que equiparação do trabalho à distância àquele realizado nas dependências do trabalhador é forma de possibilitar um expansionismo do alcance do Direito do Trabalho<sup>61</sup>, que passa a conseguir tutelar as situações decorrentes do avanço tecnológico em prol daquele que exerce a atividade laborativa com o objetivo de propiciar maiores lucros aos detentores dos meios de produção.

Pelo texto da Reforma, o teletrabalho deverá ser instituído mediante contrato escrito, que especificará quais serão as atividades laborativas a serem desempenhadas. Ademais, apesar de se tratar de trabalho à distância, ou remoto, o comparecimento do empregado ao estabelecimento empresarial para a realização de atividades específicas não é apto a descaracterizar referido regime, consoante dispõe o parágrafo único do artigo 75-C, destacado acima.

Embora o Governo Federal trate a defesa a Reforma Trabalhista como o instrumento necessário à modernização do Direito do Trabalho, difundindo amplamente esta posição em seu sítio eletrônico<sup>62</sup>, por, em tese, atualizá-lo, em tese, às novas necessidades do mercado e que, portanto, as inovações trazidas devem ser consideradas como avanço, é necessário termos um olhar crítico.

Em primeiro lugar, é necessário dizer que o discurso de modernização com vistas à verdadeira regulamentação do teletrabalho é falacioso. Isso porque este regime de trabalho à distância já era muito bem regulamentado pelo art. 6º, parágrafo único, da CLT, que o equiparava ao trabalho realizado nas dependências do empregador, de forma que ao teletrabalhador já eram assegurados os direitos trabalhistas.

---

<sup>61</sup> DELGADO, 2012.

<sup>62</sup> GOVERNO DO BRASIL. Não fique na dúvida: confira tudo o que você queria saber sobre a modernização trabalhista. Governo do Brasil. Publicado em 11 de novembro de 2017. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/trabalhista/textos/nao-fique-na-duvida-confira-aqui-tudo-o-que-voce-queria-saber-sobre-a-modernizacao-trabalhista>>. Acesso em 16 de novembro de 2017.

Conforme explicitado anteriormente, a Reforma trouxe ao teletrabalho a característica de incompatibilidade com o regime de controle de jornada trazido pela CLT, por se tratar de trabalho remoto, e que pouco seria o controle do empregador sobre o empregado pelo exercício do poder diretivo, visto que o trabalho seria desempenhado fora do estabelecimento empresarial.

Tal disposição busca espécie de flexibilização dos horários de trabalho, passando ao empregado a falsa impressão de que teria mais autonomia quando da realização do trabalho, e que poderia dispor livremente do seu tempo, de forma que gozaria de verdadeira liberdade para definir a sua jornada.

No entanto, é falaciosa a afirmação, porque, em verdade, inúmeros são os softwares existentes que podem ser utilizados pelas empresas para que sejam medidos o tempo de trabalho e a produtividade daquele empregado durante período específico de tempo, fato que torna possível o controle de jornada. Salienta MAGELA MELO<sup>63</sup>:

*De forma perversa, o legislador incluiu no inciso III do art. 62 da CLT o teletrabalhador, de modo a retirar a proteção à jornada, desconsiderando o grande avanço tecnológico que permite atualmente aos empregadores controlar a localização exata do trabalhador, as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim.*

Neste ponto, necessário dizer que se, de alguma forma, o teletrabalhador passarem por algum tipo de vigilância quanto ao tempo despendido à realização do trabalho, e pelos períodos em que estiverem conectados ao sistema informacional da empresa, e sofrerem alguma forma de penalização, seja por diminuição da contraprestação pecuniária, seja advertência ou chamada de atenção pelo empregador, deverá, como consequência, ter seu controle de jornada reconhecido, aplicando ao caso os limites constitucionais e assegurando eventual pagamento de adicional por horas extraordinárias realizadas.

---

<sup>63</sup> MELO, Geraldo Magela. O teletrabalhador na nova CLT. 03 de agosto de 2017. Migalhas. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI263029,71043-O+teletrabalho+na+nova+CLT>>. Acesso em 08 de novembro de 2017.

Átila da Rold<sup>64</sup> destaca a perversidade da regulamentação do teletrabalho pela reforma trabalhista, diante da precarização que traz à realização do trabalho. Explico: a falta de controle de jornada e a possibilidade de se passar ao trabalhador a responsabilidade quanto à segurança e saúde no trabalho são formas de diminuição da responsabilidade do empregador, de forma a recair sobre o empregado função que não é sua, já que não é ele o titular do poder diretivo, tampouco aquele que auferir lucros através da exploração da mão de obra de determinada classe.

*“O regime de teletrabalho imposto pela “reforma trabalhista” é perverso porque se apresenta sob a falácia do discurso da “modernização” quando trata-se de mais uma modalidade de prestação de trabalho, desta vez por via remota, sem qualquer garantia de proteção ao empregado, tanto em termos de duração de limite máximo na jornada de trabalho, da responsabilidade pelo custo dos meios de produção e de transferir a responsabilidade pela segurança e higiene do ambiente de trabalho, eximindo-se o empregador de qualquer fiscalização, a não ser no que diz respeito ao cumprimento de metas impostas unilateralmente pela empresa.”*

Diante disso, é possível perceber a existência de duas grandes consequências advindas da realização do teletrabalho e da falta de controle de jornada. A primeira delas é a confusão que se cria entre o que é ambiente de trabalho, e o que é o ambiente de casa, em que o empregado exerceria a sua vida privada.

O trabalho realizado na residência do trabalhador faz com que o mesmo não mais enxergue a sua casa como ambiente de descanso, porque atrelada à jornada, à realização laboral, e dela não podendo ser desassociado. Isso implica dizer que o gozo do descanso e lazer se torna comprometido, visto que inexisteria desligamento do ambiente de trabalho.

Conforme ressalta ROESLER<sup>65</sup>, *“o local de trabalho confunde-se com a moradia do trabalhador, invertendo a lógica do princípio da proteção e os fundamentos da própria relação entre Capital x trabalho que sempre vigoraram na realidade do sistema produtivo capitalista”*.

A segunda grande consequência se situa na falta de controle de jornada: sem ele, a realização de jornadas excessivas se torna uma realidade casa vez mais possível, o que, por certo, prejudica diretamente a saúde do trabalhador, que fica sobremaneira suscetível à prática da sobrejornada sem muitas das vezes ter a real percepção de que isso está ocorrendo. Por isso, o

---

<sup>64</sup> ROESLER, Átila da Rold. Reforma Trabalhista prejudicou muito a vida de quem “trabalha em casa”. 16 de agosto de 2017. Carta Capital. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/08/29/reforma-trabalhista-prejudicou-muito-vida-de-quem-trabalha-de-casa/>>. Acesso em: 08 de novembro de 2017.

<sup>65</sup> Idem.



empregado acaba por se submeter a jornadas superiores ao limite constitucional, que lhe tomam parte do seu tempo de vida.

Além disso, por não haver controle de jornada, aumenta a possibilidade de a contraprestação pecuniária a que o empregado faz jus na constância de um contrato de emprego ser medida pela imposição de metas: o salário passa a ter como justificativa o número de tarefas realizadas pelo empregado em determinado período, incutindo-se na cabeça do empregado que quanto mais produzir, mais poderá receber ao final do mês.

Dessa forma, além de uma extensa jornada de trabalho, incidiria sobre a realização laborativa alto grau de intensidade, que, conforme demonstrado anteriormente, é capaz de levar o empregado à exaustão física e mental, por transcender os seus limites fisiológicos.

O teletrabalhador acaba por não poder dispor livremente de seu tempo, dedicando seu tempo de vida à produção e, portanto, ficando indisponível ao convívio familiar e social, além de ser impedido à concretização dos projetos pessoais que venham a lhe trazer satisfação como ser humano. Ele se mantém conectado ao trabalho a praticamente todo o tempo.

Com isso, o empregado se vê apartado da efetivação de seus direitos fundamentais à saúde, ao descanso, lazer, intimidade e vida privada, sendo prejudicado na manutenção a sua dignidade. Neste sentido, aponta ROESLER<sup>66</sup>:

*Desde logo percebeu-se que o trabalhador que labora em casa em situação de subordinação e controle remoto pelo empregador tem o espaço de sua vida íntima invadida pelo Capital, trazendo-lhe prejuízos familiares e sociais que não contribuem para uma condição digna de vida, afetando o seu direito de desconexão ao trabalho e o prejudicando em suas atividades privadas, como lazer, cultura, artes, atividades físicas, entre outras, além de desagregar a classe trabalhadora e fomentar a competição entre os próprios empregados.*

Diante disso, tem-se que o teletrabalho da forma como foi regulamentado pela Reforma Trabalhista, acaba se tornando prejudicial ao trabalhador. Isso porque, conforme já exposto, o trabalho, apesar de ser direito fundamental trazido pelo art. 6º da Constituição Federal e de ser considerado como necessário à manutenção da dignidade daquele que produz, não pode ter o seu exercício realizado de forma a trazer prejuízo à saúde, descanso e lazer.

---

<sup>66</sup> ROESLER, 2017.

## 4. O DIREITO À DESCONEXÃO

### 4.1. CONCEITO

O alargamento da utilização da tecnologia é inerente à sociedade contemporânea, e permite, de forma cada vez mais incisiva, a conexão por tempo integral<sup>67</sup>, o que, em um aspecto negativo, acaba por permitir uma maior disponibilidade do empregado, ainda que à distância e fora da jornada de trabalho, aos interesses do empregador.

Neste sentido, torna-se cada vez mais tênue o limite entre a vida profissional do indivíduo e sua vida privada, de modo que o tempo de trabalho extrapola a sua duração normal, e não apenas isso: impede que o empregado se desconecte do ambiente laboral. Tal fato faz com que o trabalhador não consiga usufruir integralmente de seus direitos fundamentais ao descanso, lazer, intimidade e vida privada, quedando prejudicada a sua saúde.

Fato é que a conexão integral e em tempo real ao trabalho, possibilitada pelo grande avanço tecnológico vivido atualmente, acaba violando as normas regulamentadoras da duração do trabalho e, com isso, possibilita a exigência por parte do empregador à realização de tarefas ou à resolução de problemas atinentes à rotina laboral pelo empregado, atingindo-lhe em sua esfera de direitos fundamentais – que são entendidos como forma de expressão da dignidade humana – sem que neste momento esteja dentro do lapso da jornada de trabalho.

Nesta perspectiva, Souto Maior<sup>68</sup> sugere que:

*“o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada.”*

Assim, em meio a um grande desrespeito a direitos fundamentais do trabalhador, torna-se necessária a imposição de um sistema de proteção apto a cancelar as novas situações trazidas ao cotidiano das pessoas através da tecnologia. Não pode a revolução tecnológica vivida atualmente trazer impactos negativos à maneira de realização do trabalho, tampouco servir como forma de se

---

<sup>67</sup> ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 39.

<sup>68</sup> SOUTO MAIOR, 2003.

estender o controle patronal ao ambiente familiar do empregado, de modo que “*o tempo de vida não pode ser utilizado para servir ao outro, na condição de objeto*”<sup>69</sup>.

Conforme demonstrado, a utilização das novas tecnologias é responsável por possibilitar um prolongamento do ambiente de trabalho, fazendo com que o vínculo empregatício, sobretudo no elemento da subordinação, transcenda os limites da vida profissional do empregado, alcançando o ambiente privado, e criando, assim, obstáculos ao pleno gozo do descanso, lazer, liberdade e intimidade.

Dessa forma, é possível perceber que há um constante desrespeito à limitação da duração do trabalho, com consequente invasão da vida pessoal do empregado, que nem mesmo durante os seus períodos de descanso e lazer se vê efetivamente desligado do ambiente laboral. Nessa perspectiva, segundo KEHL<sup>70</sup>, o sensível aumento nos casos de depressão vem atrelado, principalmente, à perda ou desrespeito da desconexão laboral e do lazer.

Insta dizer que a tecnologia não pode ser de todo criticada, porque se utilizada de forma responsável, não causará qualquer dano ao empregado. As inovações tecnológicas facilitam a comunicação entre as pessoas, bem como podem ser utilizadas no intuito de se diminuir a penosidade de determinado trabalho, e consequentemente o esforço a ser depreendido pelo trabalhador.

A preocupação aqui estabelecida é quando o avanço tecnológico é direcionado para beneficiar apenas aquele que detém os meios de produção, adentrando na esfera privada da vida do empregado e lhe diminuindo direitos. Isso porque, durante toda a história de evolução dos meios de produção, propiciada pelo constante desenvolvimento da tecnologia, o trabalhador foi prejudicado nas suas condições de vida e de trabalho, sendo-lhe diminuídos a autonomia e o tempo livre, como consequência do aumento significativo das jornadas de trabalho, conforme elucidado anteriormente.

Dada essa discussão, é necessário se fazer observação quanto ao teletrabalho, bastante difundido na sociedade da informação, e que se traduz como uma nova forma de produção decorrente dos avanços tecnológicos. Este tipo de regime permite a realização do trabalho fora das

---

<sup>69</sup> ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 20.

<sup>70</sup> KEHL apud ALMEIDA; SEVERO, 2016.

dependências do empregador, através da utilização dos meios informáticos e eletrônicos de comunicação.

O teletrabalho, além de ser prejudicial ao empregado por lhe passar a falsa impressão de que proporciona um aumento da sua autonomia, porque aparentemente permite ao trabalhador que disponha sobre a formatação da sua jornada de trabalho, atrela à residência do trabalhador a imagem de seu ambiente de trabalho, causando confusão nos limites entre os conceitos de casa e vida privada, e trabalho e vida profissional – o que restou ainda mais acentuado pela impossibilidade de aplicação do controle de jornada ao teletrabalho, a partir da reforma trabalhista implementada no corrente ano.

A partir desse panorama, como forma de tutelar o problema apresentado, surge a discussão sobre o que tem sido chamado de direito à desconexão, tratado por alguns como o direito à privacidade no século XXI<sup>71</sup>, que se apresenta como um direito cujo objetivo é o desligamento do empregado do ambiente de trabalho durante os seus períodos de descanso e lazer, fazendo com que não lhe seja exigível qualquer realização laborativa nestes períodos.

Conforme destacam ALMEIDA e SEVERO<sup>72</sup>, o direito à desconexão encontra suporte nos objetivos e fundamentos da Constituição Federal, bem como na preservação dos direitos fundamentais à saúde, limitação à duração do trabalho, descanso e lazer – que se afiguram como *condição para a concretização do projeto constitucional que visa o bem de todos e estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República*<sup>73</sup>.

Por mais intuitivo que possa parecer o raciocínio de que durante os períodos de descanso não é prudente, tampouco correto, que se exija do trabalhador o desempenho de atividades atinentes ao trabalho, a conduta das empresas em exigir cada vez mais a disponibilidade do empregado faz com que o óbvio deva ser explicado.

Neste sentido, tem-se que houve esforço da doutrina em realizar espécie de releitura de institutos já existentes, com vistas a alcançar a nova realidade tecnológica, e assim coibir as arbitrariedades cometidas pelo empregador e que levam à extrapolação da jornada de trabalho pelo

---

<sup>71</sup> MOREIRA, Teresa Coelho.

<sup>72</sup> ALMEIDA; SEVERO, 2016.

<sup>73</sup> Idem, p. 31.

empregado, em detrimento de seu descanso e lazer. Neste sentido, ALMEIDA e SEVERO<sup>74</sup> destacam que a exigência de realização do trabalho por mais de oito horas diárias significa transformar os trabalhadores em animais, direcionados ao seu esgotamento físico e mental, por ter sido prejudicado o direito à desconexão e ao lazer.

Para Souto Maior<sup>75</sup>, o direito à desconexão se traduziria no direito ao não trabalho, que não deve ser entendido como um direito em sentido leigo, mas sim a partir de uma *“perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo”*.

Nas palavras de Vólia Bonfim, o direito à desconexão seria o direito de *“se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado”* (2015, p. 662).

O direito à desconexão, então, pode ser entendido como aquele que vai impedir que o empregado sofra ingerências por parte das empresas fora do tempo de trabalho, de modo que seja possibilitado um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional daquele que trabalha. Nesse contexto, assevera Souto Maior<sup>76</sup> que à desconexão não é abordada do sentido de não trabalhar, mas de se que o labor seja realizado até o ponto de preservação à saúde e vida privada.

Os trabalhadores precisam de seu tempo de descanso e lazer para a manutenção de sua dignidade. Não é apenas do trabalho que vive o homem, sendo necessário à sua existência enquanto ser humano da convivência com sua família e amigos, do relaxamento e do tempo livre. O empregado é que deve escolher o que fazer durante os períodos de não trabalho, de modo que não cabe ao empregador interferir em sua esfera privada, a subordinação não pode ser estendida para fora da jornada de trabalho.

Neste sentido, Calvet<sup>77</sup> destaca que é a partir da perspectiva do lazer como necessidade psíquica do trabalhador que se permite a desconexão do trabalho como direito inerente à própria

---

<sup>74</sup> ALMEIDA; SEVERO, 2016.

<sup>75</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003

<sup>76</sup> Idem.

<sup>77</sup> CALVET, 2005.

vida do trabalhador, a partir da sua dedicação a atividades lhe tragam prazer e viabilizam a concretização de desejos e projetos pessoais, inclusive aqueles de vida profissional do indivíduo.

Na existência de um contrato de trabalho, o trabalhador abdica de uma parte do seu tempo de vida para se dedicar a uma atividade laborativa, sujeitando-se às ordens de quem explora a atividade econômica. Os meios tecnológicos não podem permitir o avanço dessa sujeição, de forma a comprometer ainda mais o tempo de vida do trabalhador.

Noutras palavras, o direito à desconexão se configura como sendo aquele que permitirá ao empregado que se afaste do ambiente laboral, física e tecnologicamente, de forma a coibir a exigência, por parte do empregador, quanto à realização de quaisquer atividades de trabalho, ao tempo em que goza do seu período de descanso.

#### **4.2. FUNÇÕES ATRELADAS AO DIREITO À DESCONEXÃO**

Reconhecido o fato de que a desvinculação do empregado ao trabalho é condição necessária à manutenção de sua dignidade, é possível dizer que o direito à desconexão desempenha função importante na tentativa de se limitar o poder do empregador sobre a vida do empregado, limitar a jornada de trabalho e resguardar direitos fundamentais.

Do conceito de direito à desconexão apresentado, depreende-se a ideia de que, durante os períodos de descanso, o empregado não pode sofrer qualquer tipo de ingerência por parte do empregador, que somente poderá exercer o poder diretivo durante o tempo de trabalho. Isso porque a subordinação trazida como elemento do contrato empregatício restringe-se apenas ao tempo no qual o trabalhador está submetido à jornada.

Em outras palavras, o direito à desconexão pode ser entendido como uma limitação direta ao poder que o empregador exerce sobre o empregado, poder este legitimado tanto pela CLT, quanto pela própria lógica da Constituição Federal, que coloca como um dos fundamentos da República os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (art. 1º, IV, CRFB).

Quando falamos em desconexão como forma de limitação à duração do trabalho, devemos ter em mente que, em verdade, a necessidade do reconhecimento do direito a se desconectar surge

do desrespeito ao limite constitucional do tempo de trabalho propiciado pelos meios tecnológicos. A realização de atividades laborativas para além da duração normal do trabalho constitui, ao mesmo tempo, excesso de jornada e diminuição da liberdade e autonomia do empregado.

Todavia, muitas das vezes, mesmo sem perceber, e achando natural, o empregado desenvolve atividades laborativas no âmbito de sua residência, quando, por exemplo, tenta solucionar problemas relacionados ao trabalho durante o seu tempo livre, recebe ligações, e-mails, e até mesmo mensagens instantâneas de seu empregador, não enxergando qualquer irregularidade nessas situações, por considerar tratarem-se de tarefas rápidas, de fácil desenvolvimento, e que seria pouco o tempo despendido com elas.

No entanto, ao passo que isso acontece, o ambiente de trabalho invade a esfera privada da vida do empregado, causando-lhe estresses desmedidos e comprometendo o seu bem-estar. Ao invés de utilizar seu tempo livre com aquilo que realmente lhe traz satisfação, descansar, na promoção de cultura e lazer, o trabalhador se mantém conectado ao trabalho.

Neste sentido, a fim de o homem tenha uma vida saudável e prazerosa<sup>78</sup>, a abordagem a ser feita sobre o direito à desconexão deve ser feita tratando de questões atinentes à jornada de trabalho e relacionando-as ao descanso e lazer, direitos que perfazem condição mínima à vida digna.

Assim, necessário destacar o caráter de direito fundamental atribuído pelo legislador constituinte ao direito ao lazer, disposto no art. 6º da Constituição Federal, e que, segundo Calvet<sup>79</sup>, se traduz no direito fundamental que possibilita o desenvolvimento existencial do ser humano, na busca por sua elevação física, psíquica, social e espiritual, a partir da ideia de gozo do seu tempo livre da forma que bem entender, realizando as atividades que realmente goste e lhe dão prazer.

Importante dizer que não é somente em relação ao âmbito da residência do empregado que deve alcançar a desconexão: a análise do direito à desconexão deve abranger o sentido de desvinculação do trabalho mental e fisicamente, no curso do tempo do trabalho, e no seu fim. Durante as pausas e os intervalos de descanso ocorridos no decorrer da jornada de trabalho, a

---

<sup>78</sup> ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 39.

<sup>79</sup> CALVET, 2005.

desconexão também deve ser aplicada, na medida em que “o homem não é máquina e de que a vida transcorre enquanto trabalhamos”<sup>80</sup>.

Diante disso, Valdete Souto e Almiro Eduardo asseveram que o direito à desconexão se

*“materializa no direito à preservação da intimidade e mesmo no reconhecimento da possibilidade de que o empregado, enquanto trabalha, utilize – de forma proporcional e adequada – “válvulas de escape” que permitam a desconexão, por alguns minutos, tornando mais produtivas e satisfatórias suas horas de trabalho” (2016, p. 41).*

Se o tempo de trabalho é aquele em que o empregado está à disposição do empregador, pode-se dizer que uma das funções atreladas ao direito à desconexão seria o de auxiliar na limitação da jornada de trabalho, na medida em que, durante determinados momentos – assim entendido por qualquer período de descanso que deva ser concedido ao empregado –, o requisito “estar à disposição de” não existiria, e tampouco poderia existir, dessa forma, a sujeição do empregado.

O direito à desconexão deve ser analisado a partir da perspectiva das normas que tratam da limitação à duração do trabalho<sup>81</sup>, na medida em que é a limitação da jornada condição para o exercício da desconexão, cuja necessidade de reconhecimento pode ser traduzida como forma de respeito à dignidade do trabalhador.

Haja vista a dupla função que exerce a limitação da jornada, que ao tempo em que busca melhores condições de trabalho ao empregado, também possui caráter econômico, o mesmo ocorre com o direito à desconexão, conforme evidenciado por Valdete Severo e Almiro Eduardo:

*“A limitação do tempo de trabalho e, portanto, sob a perspectiva inversa, o respeito ao direito à desconexão, é garantia tanto para quem trabalha, quanto para quem emprega a força de trabalho, ou mesmo para a própria sociedade. (2016, p. 14)*

De igual modo, o direito à desconexão também pode ser entendido como aquele que possibilita e assegura o exercício de outros direitos trabalhistas, constitucionalmente previstos, conforme anteriormente explicitado, porquanto seja possível a sua interpretação como expressão do respeito à dignidade humana<sup>82</sup>.

---

<sup>80</sup> ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 41.

<sup>81</sup> Idem.

<sup>82</sup> Ibidem.



Tal pensamento decorre da ótica de proteção aos direitos fundamentais que se aplica à limitação da jornada. A desconexão assegura a saúde do empregado, porque não permite a realização de qualquer tarefa para além da jornada, justificada nos limites à capacidade física e mental do trabalhador, evitando o esgotamento e desgaste do trabalhador causados por excesso de jornada.

Ao mesmo tempo, com a desconexão torna-se mais efetivo o respeito aos períodos de descanso e lazer, servindo como meio de se diferenciar, na prática, o que é o tempo de trabalho, da vida profissional do empregado, e o seu tempo livre, em que deve prevalecer sua autonomia como ser humano que é, para desfrutar daquilo que lhe traz satisfação pessoal e prazer, seja para passar este tempo com família e amigos, seja para se empenhar em projetos pessoais. O direito a desconexão busca um maior respeito à vida privada e à intimidade do trabalhador, de forma a se preservar sua personalidade.

O direito à desconexão, a partir da ótica de proteção e efetivação do direito ao lazer, pode ser compreendido por meio da perspectiva social da dimensão humana do lazer elucidada por Calvet<sup>83</sup>, como uma tentativa de *“retorno da convivência humana íntima, não mais relegada a curtos períodos de tempo determinados pelo ritmo do trabalho”*.

Neste ínterim, pode-se concluir que, reconhecido o direito à desconexão, a melhora na qualidade de vida do empregado seria uma decorrência lógica, uma vez que, dessa forma, estariam sendo respeitados seus limites fisiológicos e suas necessidades sociais, causando ao trabalhador menos estresse e lhe possibilitando um melhor aproveitamento de seu descanso e lazer.

#### **4.3. DO DANO EXISTENCIAL**

Inicialmente, deve-se reconhecer que, ainda que o trabalhador esteja em horário de descanso e lazer, se ele desempenha alguma atividade de trabalho durante mencionados períodos, é necessário que haja o reconhecimento do tempo despendido como tempo de trabalho. Isso porque, do contrário, haveria enriquecimento ilícito por parte do empregador, que em momento que extrapola a duração normal do trabalho, teve o empregado à sua disposição – ou seja, para além

---

<sup>83</sup> CALVET, 2005.

do pactuado como tempo de trabalho, o empregador aufere indevidamente pela produtividade do empregado.

Tratando como questões meramente financeiras ou econômicas, sem qualquer repercussão no âmbito da vida pessoal do empregado, seriam, então, consequências lógicas do reconhecimento como tempo de trabalho o seu cômputo como jornada de trabalho, a devida remuneração como tempo de trabalho, com eventual pagamento do adicional de horas extraordinárias.

No entanto, há causação de dano para além da situação econômica do trabalhador. O simples reconhecimento como tempo de trabalho não é o suficiente a reparar o empregado por todo o prejuízo que lhe é causado por este tipo de conduta do empregador, posto que sua esfera de direitos fundamentais foi atingida, de forma que o trabalhador se encontra alijado do direito de dispor livremente de seu tempo.

Nas palavras de Rúbia Zantonelli e Jorge Cavalcanti<sup>84</sup>:

*“É possível perceber prejuízo ao desfrute pelo trabalhador dos prazeres de sua própria existência tanto quando dele se exige a realização de horas extras em tempo superior ao determinado pela lei como quando dele se exige um número tão grande de atribuições que precise permanecer em atividade durante seus períodos de descanso, ainda que longe da empresa, ou fique esgotado ao ponto de não encontrar forças para desfrutar de seu tempo livre.”*

Uma parte da dignidade do trabalhador está *“intrinsecamente relacionada com o tempo potencial de convívio em sociedade”*<sup>85</sup>, visto que o homem é um ser social<sup>86</sup>. Portanto, o trabalho restringe o tempo em que o empregado pode se dedicar às trocas sociais. Ao mesmo tempo, o trabalho se encontra como condição à existência do homem<sup>87</sup>. Por conseguinte, com o objetivo de melhor promover a dignidade humana, é necessário que haja equilíbrio entre o labor e a desconexão do trabalho, permitida através da limitação à duração do trabalho, seja pelo descanso semanal remunerado, seja pelos intervalos intra ou inter jornadas.

---

<sup>84</sup> ALVARENGA, Rúbia Zantonelli; FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas. O Dano Existencial e o Direito do Trabalho. In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Vol. 2, nº 22. Brasília: TRT, 2013.

<sup>85</sup> COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Dano existencial e a Jornada de Trabalho. In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Vol. 2, nº 22. Brasília: TRT, 2013.

<sup>86</sup> HOBBS *apud* COLNAGO, 2013.

<sup>87</sup> MARX, Karl *apud* ANTUNES, Ricardo. Dicionário de trabalho e tecnologia. 2. ed. Porto Alegre: Zouk, 2011.

O desrespeito à duração normal do trabalho por meio da exigência de cumprimento de jornadas excessivas por parte dos empregadores tem sido interpretado pela jurisprudência trabalhista como obstáculo ao trabalhador para a vida em sociedade, impedindo-o de conviver com a família; mas também como obstáculo ao trabalhador para atingir a satisfação pessoal, vez que acaba por direcionar a maior parte de seu tempo ao trabalho, não podendo, assim, colocar em prática os seus projetos pessoais.

A estreita relação que se mantém entre a limitação à duração do trabalho e a desconexão laboral do trabalhador nos leva à conclusão de que a desatenção, ou o não reconhecimento do direito à desconexão, caminha para um comportamento arbitrário do empregador, e configura verdadeira forma de prorrogação de jornada.

Nesse contexto, fala-se em dano existencial, que se caracteriza como aquele em que, através da exigência por parte do empregador de prestação de serviço para além da jornada, lesiona a própria existência do empregado, que se vê tolhido em sua liberdade de escolha, e impedido de colocar em prática seus planos de vida. Traduz uma ameaça ao “*sentido que a pessoa atribui à existência, ao sentido espiritual da vida*”<sup>88</sup>.

Segundo Zantonelli e Cavalvanti<sup>89</sup>, o dano existencial é resultado de práticas abusivas do empregador que impossibilitam o trabalhador do convívio em sociedade, que se daria através da realização de atividades destinadas ao lazer e ao descanso, trazendo-lhe felicidade e bem-estar, sendo, portanto, obstáculo à vida privada do empregado.

No mesmo sentido, explica Hidemberg Alves da Frota<sup>90</sup> que o dano existencial, espécie de dano imaterial, é aquele se constitui quando o trabalhador se vê alijado, parcial ou integralmente, da execução ou execução de seus projetos de vida, entendidos como aqueles projetos que têm por objetivo a busca pela satisfação pessoal do indivíduo em diversos aspectos de sua vida – desde a dimensão familiar, até educacional ou profissional –, tornando dificultoso a retomada de sua vida em âmbito público ou privado, principalmente no que tange as convivências familiar, profissional ou social.

---

<sup>88</sup> NUNES, Raquel Portugal *apud* FROTA, Hidemberg Alves da. Noções Fundamentais sobre o Dano Existencial. In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Vol. 2, nº 22. Brasília: TRT, 2013.

<sup>89</sup> ALVARENGA; BOUCINHAS FILHO, 2013.

<sup>90</sup> FROTA, 2013.

Necessário se fazer, no entanto, uma diferenciação entre o dano existencial e o dano moral, sendo ambos espécie do gênero dano de natureza extrapatrimonial. O dano moral, em um aspecto objetivo, configura verdadeira lesão a aspecto atinente à personalidade do indivíduo, de modo que a sua reparação busca a compensação pelo prejuízo causado à honra, integridade física ou moral, saúde, imagem ou vida privada.<sup>91</sup>

Por seu turno, o dano existencial não guarda relação direta com esfera íntima do indivíduo, mas sim resulta da frustração ao projeto de vida do empregado, que o impede de lhe trazer satisfação ou realização pessoal, obrigando o trabalhador a reprogramar sua vida e ocasionando mudanças em sua relação com o contexto social.

Destaque-se que, a despeito do apontamento da doutrina no sentido de causação de dano existencial pela ofensa ao direito à desconexão, a jurisprudência trabalhista brasileira tem considerado o desrespeito à desconexão do empregado como causa ensejadora ao pagamento de indenização a título de danos morais, diante da repercussão que este tipo de conduta patronal apresenta à esfera da personalidade do indivíduo.

Necessário dizer, no entanto, que a responsabilidade civil do empregador pela ocorrência do dano existencial não exclui a possibilidade de responsabilização da empresa por danos morais, em que pese tratem-se de dois tipos de dano imaterial, podendo haver, dessa forma, cumulação entre ambos.

Explicam Alvarenga e Boucinhas Filho<sup>92</sup> que a referida cumulação se justifica tanto pelos danos causados pelo impedimento à realização de atividades que proporcionem prazer ao trabalhador, quanto aos danos causados à sua saúde, ainda que eventual sequela advinda de acidente de trabalho não lhe cause diminuição na sua capacidade física.

Imperiosa a observação de que o reconhecimento da possibilidade de cumulação da responsabilização por dano existencial à responsabilização por dano moral configura forma de reparação integral ao trabalhador, efetivando-se a *“proteção total do ser humano contra as ofensas aos seus direitos fundamentais”*<sup>93</sup>.

---

<sup>91</sup> DELGADO *apud* ALVARENGA; BOUCINHAS FILHO, 2013.

<sup>92</sup> ALVARENGA; BOUCINHAS FILHO, 2013.

<sup>93</sup> ALMEIDA NETO *apud* ALVARENGA; BOUCINHAS FILHO, 2013.

Portanto, é inequívoca a ideia de que a manutenção da subordinação por meios telemáticos, com consequente alargamento do tempo à disposição, ao ultrapassar os limites à duração do trabalho adentrando na esfera da vida privada do empregado, constitui ato ilícito, ensejando a responsabilização civil do empregador.

Neste sentido, tem-se que a não observância ou o desrespeito à desconexão laboral são fatores ensejadores da causação de grandes prejuízos aos trabalhadores, seja na esfera existencial, seja na sua esfera moral, devendo, destarte, serem coibidas. Há a necessidade, em atenção à esfera da vida privada do empregado, de que a este lhe seja assegurado o direito de recusar as ingerências patronais durante o seu período de descanso e lazer, diante de uma situação de desobediência aos limites impostos pela legislação trabalhista.

Se o fundamento de proteção à saúde, descanso, lazer, intimidade e vida privada do empregado não for o suficiente para que o empregador se abstenha de praticar tais condutas, não sendo espontâneo o respeito à desconexão do empregado por parte do empregador, o Poder Judiciário tem papel fundamental na efetivação desse direito, com a devida condenação do empregador à reparação aos prejuízos causados. No entanto, deve-se ter em mente que o controle a posteriori não pode ser fator primordial ao cumprimento de um direito que, diante da sua íntima ligação com a saúde, lazer e descanso do trabalhador, se pretende fundamental.

#### **4.4. O DIREITO À DESCONEXÃO NA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA**

Em recente decisão, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a necessidade de respeito ao direito à desconexão, ao manter decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que determinou o pagamento de indenização ao empregado que trabalhava sob o regime de sobreaviso, estipulado pelo empregador de forma a impedir que o empregado pudesse gozar de seu lazer e descanso plenamente.

No julgamento do Agravo AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, de relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, inicialmente constatou-se que o regime de sobreaviso, por si só, já importa diminuição ou cerceamento da liberdade do empregado de dispor sobre o seu próprio tempo, diante

da constante expectativa de ser contatado pelo empregador para o desempenho de atividades laborativas durante período de descanso.

Nesse contexto, foi reconhecido que, a fim de salvaguardar a dignidade do empregado, deve-se coibir a realização de excesso de jornada, sendo necessária a sua desconexão do trabalho em prol da preservação de sua integridade física e mental, sua vida social e familiar, em atenção à previsão constitucional dos direitos fundamentais ao lazer e à saúde.

Destaque-se que o Ministro Relator afirma a dignidade da pessoa humana como sendo o núcleo axiológico do ordenamento jurídico brasileiro, servindo como parâmetro a todo o cenário jurídico. Aduz, também, que o trabalhador não perde a condição de pessoa humana pelo simples fato de exercer atividades laborativas, de forma que o poder diretivo e de fiscalização do empregador deve se voltar à preservação dos direitos da personalidade do empregado.

No caso em tela, o reclamante, que trabalhava como analista de suporte, era submetido a plantões de quatorze dias seguidos, nos quais, além do cumprimento da jornada de trabalho, também permanecia à disposição do empregador, chegando, inclusive, a trabalhar durante madrugadas em determinados momentos.

Destacou-se no voto do relator que as novas tecnologias, sobretudo no que diz respeito ao melhoramento à forma de realização do trabalho e de comunicação entre empregado e empregador, não podem constituir instrumento para a precarização dos direitos trabalhistas. Neste sentido, foi apontado que nos regimes de trabalho à distância, referida precarização é ocasionada principalmente pela exclusão do tempo à disposição do empregador, de modo que há realização laborativa para além do expediente de trabalho.

Ainda, no acórdão aponta-se para o fato de que *“o avanço tecnológico e o aprimoramento das ferramentas de comunicação no trabalho devem servir para a melhoria das relações de trabalho e otimização das atividades, jamais para escravizar o trabalhador”*.

Assim, diante da constatação de que a limitação da jornada é condição ao exercício da desconexão, foi verificado que houve o cumprimento de excesso de jornada pelo empregado reclamante, pela quantidade de tempo em que o trabalhador esteve submetido ao poder do empregador, causando-lhe lesão a sua esfera privada e direitos fundamentais, pela ofensa ao direito

à desconexão, conforme se depreende do trecho do acórdão, publicado em 27/10/2017, destacado abaixo.

*“A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao **direito à desconexão**. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa”.*

Na mesma linha, a jurisprudência dos tribunais regionais do trabalho também caminha no sentido de reconhecimento e efetivação do direito à desconexão, de forma a condenar as empresas que, no exercício arbitrário do poder patronal, não observam os limites constitucionais e legais à duração do trabalho. A exemplo, a decisão proferida em sede recurso ordinário, que destaca a necessidade de desvinculação do empregado das atividades laborativas durante os intervalos intrajornada, como forma de preservação da saúde e segurança do trabalhador.

*Direito à desconexão do trabalho. Intervalo intrajornada substituído por pagamento de horas extras. Norma de ordem pública e caráter cogente. Invalidez. O artigo 71 da CLT, ao prever a obrigatoriedade do intervalo intrajornada, estabelece norma de ordem pública e de caráter cogente, indisponível pelas partes, nem mesmo no campo da autonomia privada coletiva (negociação coletiva). **Os períodos de descanso intrajornada previstos em lei devem ser gozados pelo trabalhador com total desvinculação de suas atividades laborais. Trata-se do denominado "direito à desconexão do trabalho", expressão cunhada pelo doutrinador Jorge Luiz Souto Maior. O "direito ao não trabalho", durante o intervalo dentro da jornada, tem por escopo a preservação da saúde, física e mental, e a própria segurança do empregado, como forma mínima de assegurar a dignidade da pessoa humana. O mero pagamento de horas extras, em substituição à fruição do intervalo intrajornada, (...) (TRT-4 - RO: 1199000320095040332 RS 0119900-03.2009.5.04.0332, Relator: DENISE PACHECO, Data de Julgamento: 04/08/2011, 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo)***

Outro exemplo é o julgado abaixo, que evidencia a previsão constitucional do direito ao lazer como direito fundamental, e reconhece que a organização da jornada de trabalho pelo empregador deve ter observância à preservação da vida privada, social e familiar do empregado, constituindo ato ilícito a conduta do empregador que impede o trabalhador de gozar de modo efetivo do seu direito ao descanso, por caracterizar forma abusiva de exercício do poder patronal. Indica, ainda, a invasão da vida privada do empregado pelo trabalho, por atingir a esfera íntima da vida do trabalhador.

***DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. NÃO OBSERVÂNCIA POR PARTE DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. CABIMENTO.** O direito ao lazer está expressamente previsto nos artigos 6º, 7º, IV, 217, parágrafo 3º e 227 da Constituição Federal, estando alçado à categoria de direito fundamental. Também está previsto no*

*art. 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936), no art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, no art. 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, ratificado pelo Brasil, e no art. 7º, g e h do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), ratificado pelo Brasil (Decreto 3.321/99). Ao empregador incumbe organizar a jornada de trabalho de modo a assegurar ao trabalhador a preservação da sua vida privada, social e familiar, assegurando-lhe a desconexão do trabalho. **Ao impedir o efetivo descanso do empregado, o empregador exerce o poder empregatício de forma abusiva, e sua conduta caracteriza ato ilícito, nos termos do art. 187 do Código Civil. Cabível, nesse caso, indenização por danos morais, pois o trabalho invade a vida privada do trabalhador, atingindo sua esfera íntima e personalíssima, nos termos do art. 5º, V e X da Constituição Federal e dos artigos 186 e 927 do Código Civil.** No caso em tela, ficou provado que ao autor era imposto o trabalho em horas extras habituais em finais de semana, sob pena de punição. Recurso não provido. (TRT-2 - RO: 02485001820095020067 SP 02485001820095020067 A20, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, Data de Julgamento: 25/02/2014, 4ª TURMA, Data de Publicação: 14/03/2014)*

Merece destaque também julgado que reconhece a configuração do dano existencial, como consequência da violação ao direito à desconexão e ao lazer, evidenciando a importância da convivência social do empregado e a realização de suas atividades da vida privada, trazendo a reflexão de que a vida do trabalhador não deve se limitar ao trabalho, de forma que o indivíduo deve ter liberdade para dispor sobre o seu tempo de descanso e lazer, para realização de atividades que lhe tragam felicidade e satisfação pessoal, sob pena de restar relegado a segundo plano o seu projeto de vida.

**VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL.** A supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como ser humano, pessoal, familiar e socialmente é causadora de danos morais. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio interior e exterior, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo próprio, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais. Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justrabalhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. **Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CRF.** Consoante Sartre, "Ter, fazer e ser são as categorias cardeais da realidade humana. Classificam em si todas condutas do homem" (O Ser e o Nada), sem as quais, acrescento, em sua comunhão, carece a pessoa humana daquilo que o mesmo filósofo denominou de "transcendência-faticidade". **Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida.** A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela quantidade e pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo sistema just in time, pela competitividade, pela disponibilidade full time, pela conexão permanente e pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. Nessas circunstâncias, consoante moderna



*doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação existencial, de cunho nitidamente extrapatrimonial. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011884-91.2015.5.03.0163 (PJe). Recurso Ordinário. Rel. Luiz Otávio Linhares Renault. DEJT/TRT3/Cad. Jud. 02/08/2017, P. 373)*

À luz do exposto, partindo-se da premissa de que o desrespeito à desconexão culmina em excesso de jornada e, portanto, na inobservância da proteção da saúde, descanso e lazer do empregado, é possível perceber a crescente preocupação do judiciário brasileiro com o reconhecimento e efetivação do direito à desconexão, como forma de limitar o poder empregatício das empresas, coibindo o seu exercício de forma abusiva, e determinando a reparação do trabalhador pelo prejuízo causado por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, de modo a se preservar, assim, a dignidade da pessoa humana.

#### 4.5. A SOLUÇÃO FRANCESA

Em janeiro do corrente ano, passou a vigorar na França lei que prevê o direito à desconexão, como tentativa de cancelar as situações decorrentes da influência das novas tecnologias na formatação do trabalho, sendo certo que a França foi o primeiro país europeu a se preocupar com a questão<sup>94</sup>.

De acordo com notícia veiculada pelo El País<sup>95</sup>, cerca de 37% dos trabalhadores franceses ativos admitem utilizar ferramentas de trabalho após o expediente, e aproximadamente 12% dos trabalhadores sofrem de *burnout*, também chamado de esgotamento profissional, entendido como uma síndrome causada pela realização de trabalho excessivo, acima da capacidade física e mental do trabalhador.

Assim, necessário dizer que no ano de 2015, foram realizadas pesquisas acerca das condições de trabalho na França, com vistas a servir de base à reforma trabalhista local. Mateo Avorago, em seu artigo<sup>96</sup> sobre a proposta francesa à resolução da problemática ora debatida, destaca o relatório feito por Bruno Mettling, intitulado “Transformation numérique et vie au travail”, que centralizou

<sup>94</sup> AVOGARO, Matteo. Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue. In: 5th Conference of the Regulating for Decent Network at the Internacional Labour Office Geneva, 03/05 de Julho.

<sup>95</sup> TERUEL, Ana. França reconhece direito de se desconectar do trabalho. Jornal El País. Paris, 04 de janeiro de 2017. Disponível em: < [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318\\_216051.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html) >. Acesso em 31 de outubro de 2017.

<sup>96</sup> AVOGARO, 2017.

sua análise na necessidade de o Estado promover forma de salvaguardar a desconexão do trabalhador dos aparelhos eletrônicos utilizados durante o trabalho após a jornada, e assim possibilitar um maior equilíbrio entre a vida privada e a rotina laboral.

*“the report analyses a number of company collective agreements referring to the right to disconnect. Furthermore, it warns the legislator about the necessity to safeguard a correct work-life balance, inter alia, suggesting the opportunity to enact rules bestowing to workers the right to disconnect from the devices and services utilized during the working performance.”*

A despeito disso, Bruno Mettling<sup>97</sup> aponta para duas dificuldades trazidas pela utilização das novas tecnologias no ambiente de trabalho: no âmbito jurídico, pode gerar situações que infrinjam os limites da duração do trabalho; no âmbito da vida privada, uma maior complexidade na sua articulação com a vida profissional.

A medida legal francesa tem sido tratada pelos veículos de comunicação como meio de subsidiar a desobrigação dos trabalhadores de se manterem conectados ao trabalho, através de smartphones, tablets e outros aparelhos eletrônicos, de modo que não necessitarão responder e-mails, ligações ou mensagens provenientes dos seus respectivos empregadores.

Neste sentido, segundo o Daily Mail<sup>98</sup>, *“workers will be able to ignore telephone calls and emails from their bosses during evenings and weekends in an attempt to help them have more of a social life outside of their working week”*.

Pela lei francesa, as empresas que tenham, pelo menos, cinquenta empregados, deverão estabelecer horários nos quais não haverá intervenção do trabalho, a fim de resguardar o período de descanso, de convívio familiar e a vida pessoal do trabalhador. De acordo com Nelson Rosenvald<sup>99</sup>, *“os empregadores serão obrigados a definir procedimentos formais para impedir que o trabalho invada o tempo pessoal do funcionário”*.

---

<sup>97</sup> MELLTING *apud* HARF, Rafael Neves. Direito à Desconexão: estudo comparado entre o direito brasileiro e o direito francês. In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Vol. 13, nº 205. Porto Alegre: TRT, 2017.

<sup>98</sup> GLANFIELD, Emma. France set to pass new law giving workers the right to ignore work e-mails outside of their contracted hours. Daily Mail. 18 de fevereiro de 2016. Disponível em: <<http://www.dailymail.co.uk/news/article-3452338/France-set-pass-new-law-giving-workers-right-ignore-work-emails-outside-contracted-hours.html>>. Acesso em 05 de novembro de 2017.

<sup>99</sup> ROSENVALD, Nelson. O Direito de Desconectar. Em 11 de janeiro de 2017. Disponível em: <<https://www.nelsonrosenvald.info/single-post/2017/01/09/O-direito-de-desconectar>>. Acesso em 05 de novembro de 2017.

O direito à desconexão foi introduzido do Código de Trabalho Francês através da *Loi* n° 2016-1088, de 08 de agosto de 2016, em seu art. 55, que alterou a redação do art. 6° e incluiu o art. 7°<sup>100</sup>, cuja vigência iniciou em 01 de janeiro de 2017, da seguinte maneira:

*I. - L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié :*

*1° Le 6° est complété par les mots : « , notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ; »*

*2° Il est ajouté un 7° ainsi rédigé :*

*« 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »*

O legislador francês tratou o direito à desconexão de forma geral, não determinando de que forma deverá ser efetivado, tampouco estabelece sanções às empresas pelo não reconhecimento, colocando-o como objeto de negociações coletivas anuais obrigatórias, que deverão dispor sobre as formas de utilização dos aparelhos eletrônicos de forma que não sejam comprometidos os períodos de descanso dos trabalhadores.

Nas palavras de Rafael Neves Harff<sup>101</sup>:

*“A medida sancionada não prevê mecanismos concretos para assegurar que o uso dos dispositivos digitais não interrompa o gozo dos períodos de descanso, relegando aos acordos coletivos o estabelecimento das formas de exercício do Direito à Desconexão. Desta forma, as categorias podem determinar as modalidades de desconexão que mais se adaptem a suas realidades.”*

Assevera Avogaro<sup>102</sup> que, de acordo com as primeiras opiniões de especialistas, os acordos coletivos que cuidem do direito à desconexão poderão dispor sobre sua regulamentação mais específica, cominar sanções a condutas ilegais e instituir declarações programáticas, a fim de estabelecer políticas que enfoquem o equilíbrio entre a esfera pessoal e a laboral, que serão introduzidas no ambiente de trabalho.

Apesar de o reconhecimento do direito à desconexão pela França, através de aparato legislativo, configurar pequeno avanço, o modo francês de regulamentação desse direito não se

<sup>100</sup> HARF, 2017.

<sup>101</sup> Idem.

<sup>102</sup> AVOGARRO, 2017.

mostra o suficiente à sua efetivação, porque não traz um modelo legal mínimo pré-estabelecido para que seja concedido o direito à desconexão, deixando a função para as negociações coletivas.

Ainda, a obrigatoriedade de observância do direito à desconexão é aplicável apenas a empresas que tenham em seu quadro pessoal a partir de cinquenta empregados, o que acaba por limitar o exercício desse direito.

Se o que se busca com o reconhecimento do direito à desconexão é a necessidade de se assegurar a saúde do trabalhador, evitando-se o seu acometimento por síndromes, como a citada *burnout*, bem como resguardar o descanso e o lazer do empregado, talvez melhor solução seria um amplo reconhecimento desse direito, a todo e qualquer trabalhador, não condicionando a sua regulamentação a negociações coletivas, de forma que seu exercício fosse possibilitado durante todos os períodos que não os acordados como duração do trabalho.

## 5. CONCLUSÃO

Tendo em vista a importância do trabalho na vida das pessoas, porquanto seja condição ao exercício de uma vida digna, e instrumento a partir do qual o indivíduo consegue os meios para sua subsistência na sociedade atual, e em atenção ao fato de que, para o exercício do labor o trabalhador abdica de uma parte de seu tempo de vida, surge a necessidade de limitação da sua duração.

Neste sentido, a limitação à duração do trabalho trazida pela Constituição Federal, a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, encontra justificativa nos reflexos que uma jornada intensa e excessiva pode causar à vida do trabalhador. Isso porque, além de prejudicial à saúde de quem trabalha, o trabalho em excesso furta parte do tempo em que o trabalhador deveria se dedicar ao seu descanso, lazer, e ao convívio com família e amigos. O trabalhador se vê tolhido na liberdade de dispor sobre o seu próprio tempo.

Por isso, torna-se necessária a diferenciação entre tempo de vida e tempo de trabalho, a fim de que o trabalhador possa identificar os períodos em que poderá fazer valer a sua autonomia, tendo liberdade para dispor sobre o seu próprio tempo, e assim se dedica às atividades que mais lhe aprouver, gozando, dessa forma, plenamente dos seus direitos fundamentais ao descanso e ao lazer.

Durante toda a evolução das formas de organização industrial, que influenciou uma série de outros setores, propiciada pelo constante desenvolvimento da tecnologia, é possível constatar grande prejuízo aos trabalhadores, que desde a ocorrência da Revolução Industrial, a partir da introdução das máquinas no processo produtivo, foram perdendo sua autonomia na realização do trabalho, passando a ser encarados como meros executores de tarefas.

Submetidos a jornadas cada vez extensas e desgastantes, os operários tinham parte considerável de seu tempo de vida tomada pelo trabalho – assim como o que ocorre hoje em dia, o que tem sido possibilitado principalmente pela utilização dos smartphones e computadores, ou no caso do teletrabalhador, em que seu ambiente residencial se confunde com o de trabalho, a ele sempre está associado.

Fato é que ao invés de se utilizar a tecnologia com vistas à diminuição da penosidade do trabalho e do esforço empreendido pelo trabalhador durante as atividades laborativas, a sua utilização foi voltada diretamente à intensificação da exploração da mão de obra, fazendo com que o empregado continuasse a ser submetido a jornadas intensas e excessivas, em detrimento de sua saúde e seus limites fisiológicos.

Atualmente, a larga utilização de instrumentos que possibilitam a conexão e informação a tempo real e integral, como *tablets* e smartphones, vem causando grandes desafios ao Direito do Trabalho, porque possibilitam o exercício do poder diretivo do empregador para além da duração do trabalho. Por diversas vezes, os trabalhadores são acionados em seus aparelhos eletrônicos após a jornada, sem perceber, em um primeiro momento, os prejuízos que podem ser causados por este tipo de conduta das empresas.

É possível perceber um alargamento do poder patronal que, atrelado à possibilidade de extensão do ambiente de trabalho, transcende os limites impostos ao contrato de trabalho e atinge a vida pessoal do empregado. Por isso, o trabalhador se vê impedido de se desligar completamente do trabalho, permanecendo a ele conectado mesmo estando em sua residência. Há, dessa forma, um rompimento da barreira existente entre a vida privada e a vida profissional do trabalhador.

Referido rompimento de barreiras encontra-se presente, também, nos trabalhos realizados à distância, principalmente no que tange ao teletrabalho, a partir do qual o trabalho é realizado, na

maioria das vezes, na residência do trabalhador, e que teve regulamentação prejudicial ao teletrabalhador pela recente Reforma Trabalhista, tendo em vista que a ele tornou-se incompatível a aplicação do controle de jornada, flexibilizando os horários de trabalho, de forma a intensificar a confusão entre ambiente de trabalho e ambiente de casa, visto que a todo momento o empregado estará integrado ao trabalho, em prejuízo de seu lazer e descanso.

O trabalho vem estampado como direito fundamental no art. 6º da Constituição Federal, mas o seu exercício não pode ser obstáculo ao gozo do descanso e lazer, tampouco pode ser prejudicial à saúde do trabalhador. Ao responder e-mails, ligações ou mensagens do empregador durante o seu tempo livre, o empregado está desempenhando atividade laborativa, porque se manteve à disposição do empregador ao longo desse período.

Note-se que na vigência de um contrato de trabalho, o trabalhador abdica de uma parte de seu tempo de vida para, sujeitando-se ao poder diretivo, dedicar-se a atividades que vão gerar o enriquecimento dos detentores dos meios de produção. A utilização dos meios eletrônicos de comunicação não pode possibilitar um maior comprometimento do tempo de vida do empregado pelo avanço dessa sujeição. Há, com isso, verdadeira invasão do trabalho na vida pessoal do trabalhador, cujas fronteiras tornam-se cada vez mais invisíveis.

Diante do grande impacto que crescente avanço tecnológico vem causando às relações de trabalho, de forma que o empregado se vê alijado do pleno exercício de seus direitos fundamentais ao descanso e lazer, surge a discussão sobre o direito à desconexão, que vem sendo entendido como solução às práticas arbitrárias dos empregadores, e que pode ser entendido como a prerrogativa de o trabalhador não se sujeitar ao poder diretivo durante os seus períodos de descanso.

Em que pese parecer se tratar de direito novo, o direito à desconexão se traduz, na verdade, em verdadeira releitura de institutos já existentes – como os limites legais e constitucionais à duração do trabalho, direitos fundamentais ao descanso e lazer, e os intervalos, cujo objetivo é resguardar a saúde do empregado.

Busca-se, a partir de sua efetivação, um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional do trabalhador, preservando a sua esfera íntima e lhe possibilitando maiores condições ao exercício da sua liberdade de escolha quanto à utilização de seu tempo livre. O trabalhador não

é máquina, não é objeto de relação jurídica. Ele é sujeito de direitos, e a ele devem ser asseguradas condições voltadas à manutenção de sua dignidade.

Neste sentido, pode-se dizer que o direito à desconexão se configuraria como verdadeiro limite ao poder do empregador sobre o empregado, impedindo-o sofrer quaisquer tipos de ingerência da empresa durante o seu tempo livre. Também, pode ser entendido como forma de limitação à duração do trabalho, na medida em que assegura ao empregado a prerrogativa de recusar ordens do empregador em seus períodos de descanso.

Se durante mencionados períodos de descanso o empregado for compelido à realização laboral, e, portanto tolhido na sua liberdade, pode-se entender que durante esse tempo esteve à disposição do empregador, de forma que o tempo depreendido pelo trabalhador deve ser reconhecido como tempo de trabalho, na medida em que a subordinação transcendeu os limites do contrato de trabalho, sendo certo que esse reconhecimento não é hábil a reparar por si só os prejuízos causados ao trabalhador.

A partir disso, deve-se destacar que a conduta do empregador em exigir a realização de trabalho ou em acionar o empregado durante o seu período de descanso constitui ato ilícito, que pode ensejar a causação do dano existencial – por impedir a concretização dos planos de vida do empregado, que se mantém conectado ao trabalho e perde a liberdade de dispor sobre o próprio tempo –, e do dano moral – por lesão a um dos direitos da personalidade do empregado, como a integridade física e moral –, devendo, portanto, o empregador responsabilizado civilmente por tais práticas arbitrárias.

O direito à desconexão configura tentativa de chancela da nova realidade trazida pela utilização das novas tecnologias de comunicação, que possibilitam uma maior sujeição do empregado ao empregador através da conexão em tempo real, buscando impedir que sejam causados maiores prejuízos à saúde, descanso e lazer dos trabalhadores.

Se os direitos fundamentais são interpretados como forma de expressão da dignidade humana, conclui-se, destarte, que o direito à desconexão se afigura como espécie de direito fundamental que, embora não previsto explicitamente na Constituição Federal, torna-se indispensável ao pleno gozo dos direitos fundamentais ao descanso, lazer, intimidade e vida

privada na sociedade da informação, promovendo, dessa forma, a manutenção de uma vida digna ao trabalhador.

Portanto, é necessário o reconhecimento da desconexão como um direito fundamental do trabalhador, sendo dever dos operadores do direito a sua proteção e prática, não somente quando, lesionado em seu direito, o empregado busca o reconhecimento através do Judiciário. Mas sim durante todo o período de vigência do contrato de trabalho: o direito fundamental à desconexão deve servir como meio a coibir as arbitrariedades patronais, devendo ser respeitado em todo e qualquer momento de descanso a que o trabalhador faz jus, assegurando-se não só à duração normal do trabalho, mas principalmente a efetivação dos direitos fundamentais ao descanso e lazer do empregado.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ALVARENGA, Rúbia Zantonelli; FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas. O Dano Existencial e o Direito do Trabalho. In **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Vol. 2, nº 22. Brasília: TRT, 2013.

ALVES, Leonardo M. Toyotismo. **Ensaios e Notas**, 24 de setembro de 2017. Disponível em: <<https://ensaiosenotas.com/2017/09/24/toyotismo/>>. Acesso em 10 de novembro de 2017.

AVOGARO, Matteo. Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue. In: **5th Conference of the Regulating for Decent Network at the Internacional Labour Office** Geneva, 03-05 de junho de 2017.

BACK, Caroline Bourdot. A Reparação Pelo Dano Existencial Baseada em Jornada de Trabalho Excessiva. **OAB/SC**, 18 de abril de 2016. Disponível em : <<http://www.oab-sc.org.br/artigos/reparacao-pelo-dano-existencial-baseada-em-jornada-trabalho-excessiva/1709>>. Acesso em 02 jun. 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943. Introdução. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em 9 de novembro de 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº. 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 9 de novembro de 2017.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Agravo de Instrumento AIRR-2058-43.2012.5.02.0464. Agravante: HEWLETT-PACKARD BRASIL LTDA. Agravado: Ramiro De Freitas Diz. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, julgado em 18 de outubro de 2017. **Lex:** Jurisprudência do TST. Diário da Justiça, Brasília, 27 de outubro de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Recurso Ordinário RO 02485001820095020067. Recorrente: ICOMON TECNOLOGIA LTDA. Recorridos: Fabio Wesley Servulo Borges e TELEFÔNICA BRASIL S.A.. Relatora: Desembargadora Ivani Contini Bramante. São Paulo, julgado em 25 de fevereiro de 2014. **Lex:** Jurisprudência do TRT-2. Publicado em 14 de março de 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário RO 1199000320095040332. Recorrentes: Hilson Garcia da Silva Júnior e Companhia Estadual De Geração E Transmissão De Energia Elétrica - CEEE-GT. Recorrido: Empresa de Vigilância Noroeste LTDA. Relatora: Desembargadora Denise Pacheco. Porto Alegre, julgado em 04 de agosto de 2011. **Lex:** Jurisprudência do TRT-4. DEJT, 12 de outubro de 2011.

CALVET, Otávio Amaral. **A Eficácia Horizontal Imediata do Direito Social ao Lazer nas Relações Privadas de Trabalho**. 2005. 176 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2015.

CARVALHO, M. e Agenor Manoel de. **O impacto da tecnologia no mercado de trabalho e as mudanças no ambiente de produção**. Evidência. Axará/MG, vol. 12, p. 153-172, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2015.

CATTANI, Antônio David; HOLZMANN, Lorena (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2. ed. Porto Alegre: Zouk, 2011.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Dano existencial e a Jornada de Trabalho. In **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Vol. 2, nº 22. Brasília: TRT, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. Duração do Trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. In **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 2, p. 25-34, abr./jun. 2009.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Nota técnica: Redução da Jornada de Trabalho no Brasil. **DIEESE**. 16 de março de 2006. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2006/notatec16ReducaoDaJornada.pdf>>. Acesso em: 23 de setembro de 2017.

GLANFIELD, Emma. France set to pass new law giving workers the right to ignore work e-mails outside of their contracted hours. **Daily Mail**. 18 de fevereiro de 2016. Disponível em: <<http://www.dailymail.co.uk/news/article-3452338/France-set-pass-new-law-giving-workers-right-ignore-work-emails-outside-contracted-hours.html>>. Acesso em 05 de novembro de 2017.

GONGALVEZ, Juliana. Tecnologia, Rapidez e precarização compõem cenário do mercado de trabalho atual. **Brasil de Fato**, 27 de junho de 2017. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2016/06/27/tecnologia-rapidez-e-precarizacao-compoem-cenario-do-mercado-de-trabalho-atual/>>. Acesso em 16 de novembro de 2017.

GOVERNO DO BRASIL. Não fique na dúvida: confira tudo o que você queria saber sobre a modernização trabalhista. **Governo do Brasil**. Publicado em 11 de novembro de 2017. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/trabalhista/textos/nao-fique-na-duvida-confira-aqui-tudo-o-que-voce-queria-saber-sobre-a-modernizacao-trabalhista>>. Acesso em 16 de novembro de 2017.

HARF, Rafael Neves. Direito à Desconexão: estudo comparado entre o direito brasileiro e o direito francês. In **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Vol. 13, nº 205. Porto Alegre: TRT, 2017.

KLIPPEL, Bruno. **Jornada de Trabalho e Direitos Fundamentais**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2016.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C.. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo**: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções Fundamentais sobre o Dano Existencial. In **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Vol. 2, nº 22. Brasília: TRT, 2013.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalhador na nova CLT. 03 de agosto de 2017. **Migalhas**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI263029,71043-O+teletrabalho+na+nova+CLT>>. Acesso em 08 de novembro de 2017.

MINARDI, Josiane Ribeiro. O Direito ao Lazer e as Relações de Trabalho. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8081](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8081)>. Acesso em 02 jun. 2017.

MOREIRA, Teresa Coelho. A conciliação entre a vida pessoal e a familiar no momento do trabalho 4.0. In **Labour & Issues**, vol. 3, nº 01, 2017.

ROESLER, Átila da Rold. Reforma Trabalhista prejudicou muito a vida de quem “trabalha em casa”. 16 de agosto de 2017. **Carta Capital**. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/08/29/reforma-trabalhista-prejudicou-muito-vida-de-quem-trabalha-de-casa/>>. Acesso em: 08 de novembro de 2017.

ROSENVALD, Nelson. O Direito de Desconectar. **Blog de Nelson Rosenvald**, 11 de janeiro de 2017. Disponível em: <<https://www.nelsonrosenvald.info/single-post/2017/01/09/O-direito-de-desconectar>>. Acesso em 05 de novembro de 2017.

ROSSO, Sadi Dal. **O Ardil da Flexibilidade: Os Trabalhadores e a Teoria do Valor**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

SANTOS, Paulo Roberto Félix dos. A intensificação da exploração da força de trabalho com a produção flexível: elementos para o debate. In **O Social em Questão**, ano XIV, n. 25/26, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: < <http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>>. Acesso em 08 de novembro de 2017.

SILVA, William Barbieiro da. **O Direito à Desconexão**: um direito fundamental ao não trabalho aplicável aos gerentes bancários. 2015. 26 f. Artigo Científico (Pós-graduação) – Fundação Escola da Magistratura do Trabalho. Porto Alegre, 2015.

TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel; SOUZA, Maria Carolina A. F. de. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, vol. 25, n. 4, out./dez. 1985.

TERUEL, Ana. França reconhece direito de se desconectar do trabalho. **Jornal El País**. Paris, 04 de janeiro de 2017. Disponível em: < [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318\\_216051.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html)>. Acesso em 31 de outubro de 2017.